जेम्स मायर्स
हैरी डब्ल्यू० लेडलर

अनुवादक—
विद्या भास्कर

अमेरिका में श्रम-व्यवस्था

जय भारती १०, नया कटरा, इलाहाबाद–२

WHAT DO YOU KNOW ABOUT LABOUR?

मूल लेखक—जेम्स मायर्स और हैरी डब्ल्यू० लेडलर

अनुवादक—विद्या भास्कर

प्रकाशक—जय भारती ६०, नया कटरा इलाहाबाद—२

मूल्य— ६)

मुद्रक—नागरी प्रेस, दारागंज, इलाहाबाद।

प्राक्कथन

हमारे देश की भाषाओं मे श्रमिक वर्ग के बारे में बहुत कम साहित्य है। श्रमिकों के जीवन, उद्देश्य और क्रियाकलाप को जानने के लिए इस प्रकार के साहित्य की नितान्त आवश्यकता है। श्री विद्या भास्कर ने श्री जेम्स मायर्स और श्री हैरी डब्ल्यू० लेडलर की "ह्वाट डु यू नो एबाउट लेबर" नामक पुस्तक का अनुवाद प्रस्तुत कर हिन्दी साहित्य की बहुमूल्य समृद्धि की है।

इस पुस्तक मे अमेरिकी श्रमिको के जीवन के सभी पहलुओं का चित्रण करने का प्रयास किया गया है। आज संसार मे दो विचाराधारा प्रचलित है—कम्यनिज्म (साम्यवाद) और लोकतन्त्र। हमारे देश ने लोकतन्त्र पद्धति अपनायी है और चूकि अमेरिका में शासन का और मजदूर संघटनों का संचालन लोकतन्त्रात्मक पद्धति मे होता है, इसलिए हम उससे (अमेरिका से) बहुत कुछ सीख सकते हैं, ले सकते हैं।

अन्य देशों की तरह अमेरिका में भी श्रमिक वर्ग को अपने अधिकारों की रक्षा करने मे, अपनी स्थिति बनाये रखने में और अपनी उन्नति करने मे अनेक कठिनाइयां का सामना करना पड़ा है। इसके फलस्वरूप वह अपनी अवस्था मे बहुत अधिक सुधार और उन्नति कर सका है।

इस पुस्तक की कई चीजें हमारा ध्यान विशेष रूप से आकृष्ट करती हैं। मजदूर-सभाएँ इस बात की कोशिश कर रही हैं कि मजदूरों में शिक्षा का प्रसार हो क्योंकि औद्योगिक प्रगति के साथ उनकी आर्थिक अवस्था भी उन्नत हो रही है। मजदूर-सभाएँ मजदूरों के अन्य कल्याणकारी क्रियाकलापों को विकसित कर रही हैं और मजदूरों के चरित्र का निर्माण कर रही हैं। ध्येय यह है कि एक मजदूर भी आदर्श नागरिक बन जाय।

मजदूर लोग उद्योग संस्थान के प्रबन्ध में भी भाग ले रहे हैं। उद्योगपति निःसंकोच यह स्वीकार करते हैं कि मजदूरों ने उद्योग की वृद्धि में बहुत बड़ा हाथ बँटाया है। यह सिद्धान्त कि उद्योग का अर्थ केवल मालिकों और मजदूरों के लिए लाभ कमाना नहीं है बल्कि समस्त जनता की सेवा करना है, काम में लाया जा रहा है और कारखानों का लोकतन्त्र पद्धति के अनुसार संचालन किया जा रहा है।

बड़े पैमाने पर सहकारिता आन्दोलन का अपनाया जाना अमेरिकी मजदूर सघटनों के क्रियाकलाप का एक प्रशसनीय अग है। साम्यवाद और पूँजीवाद के दबाव से मुक्त रहने का यह एक लोकतन्त्रात्मक उपाय है। सयुक्त राज्य अमेरिका के मजदूर सघटन इस बात के प्रमाण हैं कि सहकारिता आन्दोलन लोकतन्त्र का वास्तविक जीवन-आधार है।

लोकतन्त्र मे समानता एक बहुत महत्वपूर्ण बात है। सब नागरिक बराबर हैं। उनके बीच कोई सामाजिक या राजनीतिक भेद-भाव नहीं होना चाहिए। अमेरिका ने इस सम-भाव को बहुत पहले से स्वीकार कर रखा है। अमेरिका में नीग्रो और श्वेताङ्गों में भेद-भाव अवश्य है किन्तु मजदूर-सभाएँ भेद-भाव की इन दीवारों को गिराने का दृढ़ निश्चय कर रही हैं और उन्हें अपना निश्चय कार्यान्वित करने मे सफलता मिलने लगी है। इस प्रकार मजदूर सभाएँ मानवता की बडी सेवा कर रही हैं।

एक और रोचक बात जो पाठक इस पुस्तक से सीखेंगे वह यह है कि धर्मोपदेशक लोग मजदूरों के बीच धार्मिक भावना बनाये रखने के लिए उनके बीच काम करते हैं। ये उपदेशक स्वय साधारण मजदूरों में अपना नाम लिखा लेते हैं और मजदूरों के कन्धे से कन्धा मिलाकर काम करते हुए उन्हे नैतिकता के तत्व सिखलाते हैं और इस प्रकार उनके सच्चे पथ-प्रदर्शक हो जाते हैं। यह एक उल्लेखनीय बात है।

दूसरे देशों के मजदूरों के जीवन के बारे मे जानकारी रखना अत्यावश्यक है जिससे विभिन्न देशों के मजदूरों की हालत, उनके सघटन, उनके प्रति सरकार और जनता के रुख का हाल मालूम हो जाय और हम यह जान सके कि उनसे हम क्या सीख सकते हैं। मैं आशा करता हूँ कि इस पुस्तक में ससार के एक प्रमुख लोकतन्त्रात्मक देश के मजदूरों के जीवन का जो खाका खींचा गया है, उससे पाठक बहुत कुछ सीखेंगे।

गुलजारी लाल नन्दा

योजना और रोजगार मन्त्री का
कार्यालय,
भारत सरकार
नयी दिल्ली—१

प्रस्तावना

हाल ही मे 'अमेरिकन फेडरेशन ऑव लेबर' तथा 'कांग्रेस ऑव इडस्ट्रियल ऑर्गेनिजेशन्स' नामक सङ्गठनों के पारस्परिक विलयन से जो विश्व का सबसे महान् श्रमिक सङ्घ तैयार हो गया है, उसने अमेरिकी श्रम-आन्दोलन की ओर पुनः ध्यान आकर्षित किया है। क्या इससे इस देश में 'श्रमिकों के एकाधिकार' की आशका उत्पन्न हो गयी है, या अब हम औद्योगिक शान्ति के क्षेत्र मे रचनात्मक प्रगति की समुचित आशा कर सकते हैं ?

मजदूरों, मालिको, तथा सरकारी कर्मचारियों के लिये ही नहीं, अपितु सर्व साधारण के लिये भी मजदूर-सभाओ के इतिहास, दर्शन तथा उनके कार्य-कलापो के सम्बन्ध मे यथार्थ एव अद्यावधिक जानकारी प्राप्त कर लेना आवश्यक हो गया है। हड़तालो के कारण तथा उन्हे रोकने मे सम्भाव्य साधन क्या हो सकते हैं ? क्या मजदूर सभाएँ किये गये समझोतों पर कायम रहती हैं ? किस हद तक धमकी आदि नाजायज तरीकों से पैसा पैदा किया जाता है तथा इसे रोकने के उपाय क्या है ? 'काम करने के अधिकार' सम्बन्धी कानून कौन से हैं ? गारन्टीयुक्त वार्षिक वेतन के पक्ष एव विपक्ष मे क्या-क्या युक्तियाँ हैं ? टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम का श्रम-आन्दोलन पर क्या प्रभाव पड़ता है ? मजदूर सभा किस हद तक कार्यदक्षता एवं उत्पादन बढाने में मालिकों के साथ सहयोग करती हैं ? श्रमिकों का राजनीतिक कार्य से क्या सम्बन्ध है ? अमेरिकी श्रम-आन्दोलन का कम्युनिस्टो के प्रति कैसा व्यवहार रहा है ? नागरिक स्वतन्त्रता जातिगत समानता, श्रमिकों की शिक्षा, कल्याणकारी कोष, तथा उद्योगो का लोकतन्त्रीय स्वामित्व आदि की क्या स्थिति है ? क्या अन्तर्राष्ट्रीय सहयोग एवं विश्व-शान्ति के लिये श्रमिक-वर्ग एक शक्तिशाली माध्यम है ? मजदूरों की समस्याओं के हल में तथा आर्थिक सम्बन्धों के मामले मे धर्म क्या सहायता पहुँचाता है ?

अनेक वर्षों के अध्ययन, बहुत से मालिकों एवं श्रमिक नेताओं से परिचय, औद्योगिक सम्बन्धों के प्रत्यक्ष अध्ययन एवं उनके व्यक्तिगत अनुभव

के पश्चात् लेखकों ने प्रस्तुत पुस्तक में श्रम-आन्दोलन के विभिन्न पहलुओं का, उसकी शक्ति तथा कमजोरी का सूक्ष्म विवेचन प्रस्तुत करने का प्रयत्न किया है।

आशा है कि प्रस्तुत पुस्तक जनता के विभिन्न वर्गों में आपसी मेल बढाने में सहायक होगी और ऐसे शान्तिपूर्ण एवं रचनात्मक औद्योगिक प्रगति के कुछ तरीके बतला सकेगी जो लोकतन्त्र के अमेरिकी आदर्शों के अनुरूप हो।

जे० एम०

एच० डब्ल्यू० एल०

भूमिका

किसी लोकतन्त्रीय देश में मजदूरों को आज जितनी स्वतन्त्रता प्राप्त है उतनी पहले कभी नहीं थी। प्राचीन काल में, गुलाम-प्रथा के अन्तर्गत, मालिकों का अपने कर्मचारियों पर पूर्ण अधिकार रहता था। कभी-कभी तो यदि ये गुलाम एक निर्धारित सीमा से कम उत्पादन करते तो उनके मालिक उन्हें मृत्यु-दण्ड तक दे सकते थे।

मध्य युग में जब कृषि-मजदूरों को भी एक प्रकार का अर्द्ध-गुलाम ही समझा जाता था, साधारण श्रमिक को प्राचीन काल की अपेक्षा अधिक स्वतन्त्रता प्राप्त थी। परन्तु फिर भी साधारणतया वह भूमि से बँधा रहता था। श्रमिक को अपना मालिक चुनने की स्वतन्त्रता नहीं थी। श्रमिक को नकद वेतन नहीं मिलता था उसे उसके बदले में गल्ला, ऊन तथा रहने के लिये झोंपड़ी आदि मिलती थी। परन्तु जो बात शायद सबसे बुरी थी वह यह थी कि किसी साधारण श्रमिक या अर्द्ध-गुलाम के साथ न्याय करने वाली ऐसी अदालत होती थी, जिसमें उसका मालिक या 'जमींदार' ही न्यायाधीश का काम करता था। यह सच है कि मध्य युग में किन्हीं विशिष्ट कला में निपुण कुछ कारीगर होते थे जिनका अपना संघटन रहता था। उनके अपने औजार रहते थे और वे काफी स्वतन्त्र रहते थे। परन्तु साधारण श्रमिकों में अधिकांश अर्द्ध-गुलामों की तरह ही रहते थे।

इसमे एक गुरुतर प्रश्न अर्न्तनिहित है—वह है लोकतन्त्र का प्रश्न। वे मालिक-मजदूर सम्बन्ध के क्षेत्र में, लोकतन्त्रीय सरकार के हमारे अमेरिकी सिद्धान्त के लागू किये जाने का स्वागत करते हैं, जिसमें काम करने की शर्तों के निर्धारण के सबध में सभी मजदूरों की आवाज की सुनवाई उन्हीं द्वारा चुनी हुई मजदूर सभा के प्रतिनिधियों के माध्यम से होती है।

सद्भावना से प्रेरित 'पितावाद' (मालिकों का मजदूरों के साथ पिता की भाति व्यवहार करना और प्रत्येक बात में पिता की ही भाति हस्तक्षेप करना) भी तो लोकतन्त्र नहीं है। धार्मिक एव सामाजिक क्षेत्र के प्रारम्भिक नेता डा० अल्वा डब्ल्यू० टेलर इस सम्बन्ध मे एक घटना बतलाते हैं। उन्हें किसी ग्रामीण क्षेत्र के रहमदिल मालिक ने एक बार अपने कारखाने आदि को दिखाया। वह मालिक अपने मजदूरों के लिये अच्छे-अच्छे मकान प्रदान किये हुए था, उन्हें मुफ्त सैर-सपाटे कराता था तथा उनकी फुलवारी के लिये मुफ्त ही विभिन्न फूलो के बीज प्रदान करता था। डाक्टर टेलर ने उस मालिक से पूछा कि क्या बात है कि प्रत्येक अहाते में 'पेटुनिया' (दक्षिणी अमेरिका के एक प्रकार के पौधे) के फूल खिले हुये हैं? उसने उत्तर दिया "बात यह है कि 'पेटुनिया' मुझे बहुत पसद हैं। मुझे प्रसन्न करने के लिये ही वे इन पौधों को लगाते हैं।" ठीक है कि 'पितावाद' लोकतन्त्र नहीं है।

प्रश्न यह है कि क्या काम करने की शर्तों एव जीवन-निर्वाह के तरीकों के सम्बन्ध में स्वय मजदूरों को कुछ कहने का अवसर मिलता है। इन शर्तों का उनके 'जीवन, उनकी स्वतन्त्रता तथा सुख की उनकी खोज' से सीधा सम्बन्ध है क्योंकि इन्हीं शर्तों मे एक महत्वपूर्ण शर्त यह है कि उन्हें अन्यायपूर्ण ढङ्ग से बरखास्त नहीं किया जायगा। मजदूरी पर ही आश्रित रहने वाले व्यक्ति तथा उसके परिवार के लिये यह जीवन और मरण का प्रश्न है। इन शर्तों में मजदूर के लिये दुर्घटनाओं एव काम करते समय लगने वाले रोगों से बचाव की व्यवस्था रहती है। उनमे यह भी निर्धारित रहता है कि मजदूर प्रतिदिन कितने घटे काम करेगा तथा उसे वेतन कितना मिलेगा। मजदूर के वेतन पर ही यह निर्भर रहता है कि उसका परिवार किस प्रकार के मकान में रह सकता है—क्या वह गन्दी बस्तियो मे रहेगा जिसका बुरा प्रभाव उसके बच्चों के स्वास्थ्य एव आचरण पर पड सकता है या किसी अपेक्षाकृत अच्छी बस्ती में जहाँ उन्हे उन्नति एव विकास करने का सुअवसर प्राप्त हो सकता है। मजदूर के वेतन पर यह भी निर्भर रहता है कि वह अपने बच्चों के लिये किस प्रकार के कपडे खरीद सकता

है तथा उन्हें कैसी शिक्षा दे सकता है। यदि लोकतन्त्र चाहता है कि श्रमिकवर्ग उसके प्रति वफादार रहे तो उसे चाहिये कि वह ऐसे मामलों में उनकी भी आवाज सुने जिनका उनके परिवार के कल्याण से सीधा सम्बन्ध रहता है।

मालिक-मजदूर के सम्बन्ध मे लोकतन्त्रवाद की इसलिये और भी आवश्यकता है कि अब उत्पादन के साधन मजदूरों के अपने नही होते, जैसा कि पिछली अर्थ-व्यवस्था मे कुशल कारीगरो के होते थे। औसतन, प्रत्येक दस अमेरिकी कृषकों मे से सात से भी अधिक ऐसे होते हैं जो अपने फार्मों के स्वय मालिक होते हैं। परन्तु वर्तमान कारखाना पद्धति के अन्तर्गत किसी भी उद्योग के मालिक शेयर-होल्डर लोग होते हैं, जो मौके पर उपस्थित नहीं होते और भारी संख्या मे काम करने वाले मजदूरो का उस उद्योग में उनकी नौकरी के अतिरिक्त कोई 'स्वामीत्व का अधिकार' नहीं होता।

निजी सम्पत्ति के अधिकारों की रक्षा के लिये अनेक कानूनी एवं नैतिक गारण्टियों का एक व्यूह जाल सा तैयार कर दिया गया है। परन्तु आज की वेतन-पद्धति के अन्तर्गत मजदूर के उसकी नौकरी मे 'स्वामीत्व के अधिकार' की रक्षा इसके अतिरिक्त किसी कानूनी गारण्टी द्वारा नहीं की गयी है कि उसका मालिक उसका निश्चित वेतन, चाहे वह एक दिन के लिये हो या एक घंटे के लिये हो, अदा कर दे। दिन के लिये हो या घंटे के लिये जैसे ही उसका 'कानूनी इकरार' समाप्त हो जाता है, उसका अपनी नौकरी मे कोई कानूनी अधिकार नहीं रह जाता। वेतन की अदायगी के बाद उसे बरखास्त किया जा सकता है और वह अदालतों का भी सहारा नहीं ले सकता। मध्य वर्ग के वेतनभोगी कर्मचारियो, कम्पनियों के शेयर होल्डरो तथा कृषकों के लिये यह महसूस करना कठिन है कि अल्पवेतनभोगी मजदूरो तथा उनके परिवारों के लिये यह कितना गुरुतर मामला है। मालिक-वर्ग के 'साम्पत्तिक अधिकारों पर जब आघात होता है', तब उनके मन में जो खतरे की आशंका उत्पन्न हो जाती है वह औद्योगिक मजदूरों के लिये बराबर ही बनी रहती है। व्यापक हड़तालो ने वेतनभोगी मजदूरों की इस माग को अनेक बार उग्र रूप में प्रस्तुत किया है कि उन्हें उनकी नौकरियों में अधिक अधिकार मिलने चाहिये—जीवन यापन के इस मुख्य साधन मे वे अपने को अपेक्षाकृत अधिक सुरक्षित अनुभव करे।

'यह तो बिलकुल उचित ही है कि मालिकों के साथ निपटने मे मजदूर-वर्ग सङ्गठित रहे क्योंकि उद्योगों के स्वामी अपनी-अपनी कम्पनियों या फर्मों

में शत प्रतिशत सङ्गठित रहते ही हैं। वस्तुतः उनका अपना ही एक दल होता है। मजदूरों के साथ वे अपने द्वारा चुने हुए प्रतिनिधियों के माध्यम से ही निपटते हैं। यदि कोई मजदूर किसी नौकरी की तलाश में या अपनी नौकरी की शर्तों में सुधार आदि के लिये किसी कम्पनी के किसी एक शेयर होल्डर के पास फरियाद करता है तो तुरन्त ही उस कम्पनी के व्यवस्थापक के पास भेज दिया जाता है जो मजदूरों के साथ उचित काररवाई करने में सभी शेयर होल्डरों का प्रतिनिधि होता है।

बहुत से मालिक भी यह अनुभव करते हैं कि लोकतन्त्रीय मालिक-मजदूर सम्बन्ध ही मजदूरो को मालिको द्वारा भूल से भी हो जाने वाले अन्याय के विरुद्ध सरक्षण प्रदान करते हैं। 'लाग आइलैंड रेल रोड' कम्पनी के पूर्व प्रेसिडेट बाल्डविन ने उदारतापूर्ण 'पितावाद' की अन्तर्निहित कमजोरी का अनुभव किया और घोषित किया कि कोई भी व्यक्ति, जिसका कुछ अन्य लोगों पर प्रभुत्व रहता है न तो नैतिक रूप से इतना अच्छा हो सकता है और न तो उसमे कल्पना की इतनी क्षमता ही हो सकती है कि वह अपने कर्मचारियों की आवश्यकताओं, भावनाओं तथा उचित इच्छाओं को समझ सके या उन पर समुचित विचार कर सके। इसीलिये उन्होने कहा कि उन्हे इस पर प्रसन्नता है कि उनके मजदूर बाकायदा मजदूर सभाओ में सङ्गठित हैं, जिससे वे बिना किसी चाटुकारी या भय के, उनके साथ सामूहिक रूप से निपट सकते हैं और इस प्रकार उन्हें उनके प्रति भूल से भी होने वाले अन्याय से बचा लेते हैं।

निश्चय ही यह मालिकों के लिये कठिन है कि वे धैर्यपूर्वक इतना समय देकर अपने मजदूरो के प्रतिनिधियों के साथ सलाह करें और अधिकाश मामलों में उनसे लम्बी वार्ताऍ चला कर उनके वेतन, काम से घटे तथा अन्य शर्तों के सम्बन्ध में समझौता करें। किसी भी मालिक के लिये इन सब बातों को स्वय ही तय कर लेना अपेक्षाकृत बहुत आसान तथा कम समय लेने वाला होता है। मजदूर सभाओ को मान्यता प्रदान करने की मालिकों की अनिच्छा के लिये भारी अश मे यही उत्तरदायी है। फिर भी बहुत से ईमानदार मालिक श्री बाल्डविन के विवेचन से सहमत हैं और उन्हें अपने मजदूरों के साथ लोकतन्त्रीय समानता के आधार पर व्यवहार करने में प्रसन्नता ही होती है। कुछ ऐसे भी मालिक हैं जो दूसरों के जीवन पर अपने पूर्णप्रभुत्व को तब तक नहीं छोड़ना चाहते, जब तक वे अपने मजदूरों के सङ्गठन द्वारा ऐसा करने के लिए बाध्य नहीं कर दिये जाते।

आगे चल कर मालिक-मजदूर सम्बन्धों मे लोकतन्त्रवाद का आना उद्योगों में अधिकतम उत्पादन क्षमता लाने के लिये सर्वश्रेष्ठ गारण्टी भी सिद्ध होगा क्योंकि स्वेच्छाचारी नियन्त्रण की केवल दो स्वाभाविक मनोवैज्ञानिक प्रतिक्रियाएँ हो सकती हैं, चाहे वह नियन्त्रण राजनीति के क्षेत्र मे हो या उद्योग के क्षेत्र मे। स्वेच्छाचारी शासन के अधीन रहने वाले या तो 'अपना मुँह बन्द रखने और जैसा कहा जाय वैसा करने' या फिर विद्रोह करने की ओर प्रेरित होते हैं। स्वेच्छाचारी नियन्त्रण अनिवार्यतः मजदूरों मे या तो गुलाम की मनोवृत्ति या विद्रोही की भावना उत्पन्न करता है। इन दो सूरतों मे से किसी मे भी कार्य दक्षता या उत्पादन-क्षमता नहीं बढ़ती। पराधीन मजदूर 'हर बात मे लापरवाह' वाला दृष्टिकोण अपना लेते हैं, किसी तरह अपना काम करते चलते हैं और उत्पादन में भारी बरबादी के लिये, जिसे कोई देखता नहीं, उत्तरदायी होते हैं। इसके विपरीत, विद्रोही भावना वाले मजदूर छिपे तौर पर मन में रंजिश लिये रहते हैं, अन्तर्ध्वंस की योजना बनाते रहते हैं और कम्पनी के साथ 'बदला लेने' के मौके की ताक मे रहते हैं।

मालिक लोग अपने पराधीन किस्म के कर्मचारियो के सम्बन्ध में बजाय यह शिकायत करने के कि वे अपने काम मे दिलचस्पी नहीं लेते या बजाय बखेड़ा खड़ा करने वाले विद्रोही मजदूरों की निन्दा करने के, मजदूरों द्वारा ऐसी मनोवृत्ति अपनाने के मुख्य कारण को यदि समझ सकें और उसे दूर कर सके तो यह अपेक्षाकृत अधिक वैज्ञानिक तरीका होगा। ज्योंही आप किसी मजदूर को एक आत्म-सम्मान की भावना तथा औद्योगिक नागरिक के रूप मे उसे एक नयी गरिमा प्रदान करते हैं त्योंही आप दासता की तथा विद्रोही—दोनों प्रकार की मनोवृत्तियों को समाप्त कर देते हैं और उनके काम में दक्षता तथा दिलचस्पी का आधार तैयार कर देते हैं जिसकी आशा केवल ऐसे स्वतन्त्र मनुष्यो से की जा सकती है जो लोकतन्त्र में प्राप्त सुविधाओं तथा उसमे विद्यमान उत्तरदायित्व दोनों का उपभोग करते हैं।

किसी राजनीतिक लोकतन्त्र मे निश्चित रूप से उन्नति एवं स्थायित्व लाने के लिये यह आवश्यक है कि हमारा सारा राष्ट्रीय जीवन सम्पूर्णतः लोकतन्त्रीय हो। हमारी औद्योगिक एव आर्थिक पद्धतियों, तथा राजनीतिक संस्थाओं को अमेरिकीपन का यह आधारभूत सिद्धान्त अवश्य अंगीकार कर लेना चाहिये। केवल लोकतन्त्र ही शासन का एक नैतिक स्वरूप है। यह व्यक्ति की अपारिमित उपयोगिता के सम्बन्ध में नैतिक एवं धार्मिक धारणा पर आधारित है। यह वह एकमात्र माध्यम प्रदान करता है जिसके द्वारा

मानव के व्यक्तित्व का पूर्ण विकास सम्भव है। यही एक ऐसा स्वरूप है जो व्यक्तियों पर निर्णय आदि करने का उत्तरदायित्व सौंप देता है, उन्हें यह सुविधा प्रदान करता है कि वे अपना बौद्धिक एवं नैतिक विकास करें और आत्मनिर्भरता, गरिमा, आत्म-सम्मान, उचित-अनुचित का विवेचन, कार्य-क्षमता एव स्थायित्व की भावना का अनुभव स्वय कर सकें। आगे ,चलकर राजनीतिक एव औद्योगिक लोकतन्त्र ही, न कि 'पितावाद', फासिस्टवाद या साम्यवाद, शासन का एकमात्र स्थायी एव समर्थ स्वरूप सिद्ध होगा क्योंकि वह स्वतन्त्र मनुष्यों की बुद्धि एव निष्ठाओं पर आधारित है।

विषय-सूची

अमेरिकी श्रम-सङ्गठन का इतिहास

श्रमिक-सङ्घ आन्दोलन आज अमेरिकी सामाजिक व्यवस्था का एक स्थायी एव सर्व-स्वीकृत अङ्ग बन गया है। दशको तक भयानक सघर्ष के पश्चात् अन्त मे यह स्थिति आयी है कि शत्रु या मित्र सभी यह स्वीकार करने लगे हैं कि मजदूरों का सङ्गठन हमारी आर्थिक, राजनीतिक तथा सामाजिक व्यवस्था के सभी पहलुओं पर गहरा प्रभाव डालता है।

कहने की आवश्यकता नहीं कि पहले ऐसी बात नहीं थी। इस देश के इतिहास के प्रारम्भिक काल में शायद ही कोई श्रमिक-सङ्घ रहा हो। जन-सख्या का एक भारी अश श्रमजीवी, कृषकों, कारीगरों, तथा कृषि-गुलामों का था। नगर में काम करने वाला सामान्य श्रमिक उम्मेदवार के रूप मे काम आरम्भ करता था और आशा करता था कि कुछ ही वर्षों के पश्चात् वह स्वय अपना मालिक बन जायगा। अनेक बार तो यह होता था कि वह जिस मालिक के यहाँ काम करता था, उसी के साथ रहना भी था और उस परिवार का ही एक प्राणी समझा जाता था। वर्ग-जागरूकता की भावना शायद ही किसी श्रमिक के मन मे आती रही हो, शायद ही कोई श्रमिक-सङ्घ आदि के सङ्गठन की बात सोचता रहा हो।

आरम्भ मे श्रमिक सङ्गठनो का विरोध

यदि कोई श्रमिक वेतन मे वृद्धि या अन्य किसी ढङ्ग से अपनी स्थिति सुधारने के लिये अपने साथियों को सङ्गठित करने का प्रयत्न करता, तो पग-पग पर उसे कानूनी शक्ति का विरोध मिलता क्योंकि अमेरिकी न्यायशास्त्र ने अग्रेजी सामान्य कानून के षड्यन्त्र वाले सिद्धान्त को, जो मध्य युग मे विकसित हुआ था, अक्षरश. अपना लिया है।

इस सिद्धान्त में दो बाते थीं। पहली बात यह थी कि अधिकतम वेतन कानून द्वारा निर्धारित किया जा सकता है। इस प्रकार के वेतन की व्यवस्था प्रदान करने वाले स्थायी एवं लिखित कानून तृतीय एडवर्ड के शासन-काल

से ही चले आ रहे थे। दूसरी बात यह थी कि श्रमिको को उनकी इच्छा के विरुद्ध भी काम करने के लिये बाध्य किया जा सकता था। यह बात 'काली मृत्यु' के समय में, श्रमिकों की प्रथम सविधि के रूप मे, जो सन् १३४६ ई० मे पारित हुई थी, कानून बन गयी थी।

इन दो प्राचीन विचारो के समन्वय से यह नियम प्रस्तुत हुआ कि कोई भी श्रमिक किसी एक निर्धारित वेतन पर, जो उसके विशिष्ट पेशे मे लागू एक औसत दर के अनुसार होती थी, काम करने के लिये बाध्य किया जा सकता था। अत. जब श्रमिक वेतन मे वृद्धि के लिये हडताल आदि करते, तो उन पर 'षड्यन्त्र रचने' का अभियोग लग जाता।

उन्नीसवी शताब्दी के प्रारम्भ मे अमेरिका में अनेक अवसरो पर मजदूरों द्वारा सङ्घटन करने के प्रयत्न पर ये धारणाएँ बनीं।

सन् १८०६ ई० मे फिलाडेलफिया के प्रसिद्ध केस कामनवेल्थ बनाम पुल्लिस मे, जूते बनाने वाले बहुत से मजदूर इसलिये गिरफ्तार किये गये थे कि वे सयुक्त रूप से वेतन वृद्धि की माँग कर रहे थे। अदालत ने यह फैसला दिया कि ये मजदूर .—

"उन सामान्य वेतनों एव दरों पर काम करने मे सन्तुष्ट नही थे, जिन पर वे तथा उसी पेशे मे काम करने वाले अन्य मजदूर तथा कारीगर पहले काम किया करते थे ' ' अत वे योजना बना कर, और अन्यायपूर्ण ढङ्ग से तथा दबाव के बल पर अपने सामान्य वेतन बढवाने के विचार से'' तथा अपने काम के बदले मे अन्यायपूर्ण ढङ्ग से भारी रकम प्राप्त करने के हेतु, आपस मे सङ्गठित हो गये, उन्होंने षड्यन्त्र रचा, अपना एक सङ्घ बनाया और गैरकानूनी ढङ्ग से आपस मे यह तय किया कि वे तबतक काम नही करेंगे, जबतक उन्हे एक खास दर पर भारी वेतन नहीं मिलता यह वेतन उस वेतन की अपेक्षा बहुत अधिक था, जो उन्हे बराबर मिलता रहा था तथा उस समय भी मिल रहा था ' ' उनके इस कार्य से उनके मालिको को क्षति, हानि एव घाटा हुआ''' ' तथा इससे आमतौर पर कामनवेल्थ के सभी नागरिकों का अहित हुआ, तथा इससे उसी पेशे मे काम करने वाले अन्य कारीगरों के हितो को भारी धक्का लगा '

"हमारे सामने पेश मामला क्या है ? [इस मुकदमे के रिकार्डर लेवी ने प्रश्न किया] मजदूरो का आपस मे सङ्घटित होना दो दृष्टिकोणो से देखा जा सकता है। एक तो यह कि उनका अभिप्राय स्वय को लाभ पहुँचाना हो सकता है और दूसरा यह कि वे उन्हे नुकसान पहुँचाना चाहते हैं, जो उनके सङ्घ में शामिल नहीं होना चाहते। कानून के समक्ष दोनो ही कार्य

निन्दनीय हैं। यदि इस विषय पर कानून स्पष्ट है, तो हम उसके अनुकूल काम करने के लिये बाध्य हैं, भले ही हम उन सिद्धान्तो को नहीं समझते, जिन पर वह आधारित है।"

रिपोर्टर ने फैसले को इन शब्दो मे लिखा : "हम प्रतिवादियों को अपने वेतन मे वृद्धि के अभिप्राय से सङ्घटित होने के लिये दोषी पाते हैं।"

श्रमिक-सभाओ का जन्म

उद्योगो के विकास एवं कारखानो की सख्या मे उत्तरोत्तर वृद्धि के साथ मजदूरों ने भी निर्दयतापूर्ण शोषण रोकने के लिये, कानून द्वारा विरोध के बावजूद अपने को सङ्गठित करना आवश्यक समझा। उन्होने देखा, कि किसी एक मजदूर की तथा किसी कारखाने के मालिक या कम्पनी की सौदेबाजी की क्षमता मे कोई समानता नहीं है, क्योकि उस मालिक या कम्पनी के आर्थिक साधन अत्यधिक हैं। यदि वे कुछ बराबरी के दर्जे से सौदेबाजी करना चाहते हैं, तो वह सामूहिक तौर पर ही सम्भव हो सकती है। अतः वे सङ्घटित होने लगे। इतिहास मे इस घटना का उल्लेख है कि सन् १७८६ ई० मे ही फिलाडेलफिया के कुछ मुद्रको ने छः डालर प्रति सप्ताह के न्यूनतम वेतन के लिये हडताल की थी और उसके छः वर्ष पश्चात्, इस क्वेकर नगर के मोचियों द्वारा देश के प्रथम स्थायी मजदूर-सभा की स्थापना की भी चर्चा है।

उन्नीसवीं शताब्दी के प्रथम दो दशको में कुछ छिटपुट श्रमिक-सङ्घ अवश्य बने थे, परन्तु हम यह नहीं कह सकते, कि सन् १८२७ ई० के पहले इस देश मे श्रम-आन्दोलन का आविर्भाव हुआ। उस वर्ष प्रथम बार विभिन्न रोजगार मे लगे हुए मजदूरों ने आपस मे एक होकर एक केन्द्रीय श्रमिक-सङ्घटन का निर्माण किया, जिसे 'फिलाडेलफिया की व्यापार सस्थाओ का मिस्त्री सङ्घ' कहते थे और जिसमे बढ़इयों, राजगीरों, मुद्रको, शीशा जडने वालों तथा अन्य कारीगरों के स्थानीय सङ्घ सम्मिलित थे। इसके पश्चात् न्यूयार्क, बोस्टन तथा अन्य नगरों मे अन्य केन्द्रीय सभाओ का आविर्भाव हुआ तथा सन् १८३० से १८४० तक के दशक मे राष्ट्रीय सभाओं की स्थापना का श्रीगणेश हुआ।

उन दिनो के सङ्घ अपने आर्थिक एव राजनीतिक मोर्चे पर न केवल अपेक्षाकृत अधिक वेतन तथा काम के कम घण्टो के लिये लड़ते थे, अपितु वे मताधिकारों मे वृद्धि, मजदूरो के बच्चो के लिये मुफ्त शिक्षा, दिन मे दस घण्टे काम, अल्पवयस्कों द्वारा काम कराने तथा मजदूरो से लज्जास्पद कम वेतन पर अत्यधिक काम लेने की प्रथा के उन्मूलन के लिये लड़ते थे। इस उद्देश्य की पूर्ति के लिये उन्होंने अनेक स्थानीय श्रमिक दल सङ्घटित किये। सन् १८२०-३० तथा १८३०-४२ वाले दशकों मे मजदूरो को अनेक मामलो

मे उल्लेखनीय सफलताएँ मिलीं, परन्तु सन् १८३७ ई० मे सारे देश को एक भयानक मन्दी का सामना करना पड़ा। कारखाने बन्द हो गये। मजदूर बेकार हो गये, सङ्घो के कोष खाली हो गये तथा स्थानीय सस्थाएँ नगरों के सङ्घटन एव राष्ट्रीय सङ्घ समाप्त हो गये।

स्वप्निल (यूरोपियन) प्रयोग

अगले दस-बारह वर्षों मे अनेक सङ्घ-सदस्य अपने आर्थिक कल्याण के लिये उस समय हो रहे स्वप्निल प्रयोगो की बाट जोहने लगे तथा ब्रिटिश उद्योगपति एव स्वप्नद्रष्टा, राबर्ट ओवेन के अनुयायियों, फ्रासीसी आदर्शवादी, स्वप्निल समाजवादियो तथा अन्य लोगो द्वारा स्थापित सहकारी समितियो के समर्थक एव सदस्य बन गये।

परन्तु इनमे से शायद ही कोई जीवित रह सकी। श्रमिको की स्थिति सुधारने की अन्य आर्थिक योजनाएँ विफल हो गयीं तथा सन् १८५० वाले दशक मे मजदूर पुन. श्रमिक-सभाओ की ओर उन्मुख हुए। रेल लाइनों के बनने, कैलिफोर्निया मे स्वर्ण खानों के पता लगने तथा उद्योगों के आम विकास के कारण नौकरियो मे जो वृद्धि हुई, उसने लोगों को श्रमिक सङ्घों की ओर प्रोत्साहित किया और श्रमिको द्वारा सङ्घठित होने का कार्य सन् १८५७ ई० के गृह युद्ध के पहले आने वाली मन्दो तक दृढतापूर्वक बढता रहा।

इसके पश्चात् गृह-युद्ध आया और उसके साथ ही सैन्य-सामानो की पूर्ति के लिये नए कारखाने स्थापित हुये, परिवहन का विकास हुआ, व्यापार सीमाओं का उल्लघन कर राष्ट्रीय स्तर पर विकसित हुआ तथा सङ्घबद्ध बड़ी-बडी इकाइयों मे वृद्धि हुई।

राष्ट्रीय श्रमिक सभा (नेशलन लेबर यूनियन)

व्यापार के राष्ट्रीय स्तर पर विकास होने के कारण मजदूर उत्तरोत्तर राष्ट्रीय स्तर पर तथा स्थानीय स्तर पर भी सङ्घटित होने के लिये बाध्य हो गये। सन् १८६६ ई० मे, युद्ध, समाप्ति के तुरन्त बाद ही, राष्ट्रीय श्रमिक सभा की स्थापना हुई, जो श्रमिक-सभाओ तथा विभिन्न प्रकार की सुधार-सस्थाओ का एक अव्यवस्थित-सा सङ्घटन था। परन्तु यह सङ्घटन मजदूरों के लिये आज जैसा कोई कार्य-क्रम नहीं प्रस्तुत कर सका। दिन मे केवल आठ घण्टे तक ही काम हो, इस आन्दोलन के अतिरिक्त उसने अधिकतर अपना ध्यान सहकारी समितियों तथा कानूनी सुधारो की ओर दिया। सङ्घटन का सचालन कायदे से नहीं हुआ, और रोज-रोज होने वाले आन्तरिक झगड़ो के कारण वह छिन्न-भिन्न हो गया और छ. वर्ष पश्चात् समाप्त हो गया।

मजदूर आन्दोलन प्रवर्त्तक

सन् १८६६ ई० मे एक अन्य राष्ट्रीय मजदूर सङ्घ की स्थापना हुई, जिसका नाम मजदूर आन्दोलन प्रवर्त्तक ('नाइट्स आव लेबर') था। फिलाडेलफिया के कुछ दर्जियो ने जब इस नयी सस्था का निर्माण किया तो स्थिति यह थी कि मजदूर डरते थे कि श्रमिक सङ्घो मे उनके कार्य-कलाप का पता चल जाने का अर्थ नौकरी से उनकी बर्खास्तगी तथा अपराधियों की सूची मे शामिल हो जाना होगा। अतः इस सस्था के नेताओ ने यह निश्चित किया कि उसके सदस्य क्लबों तथा सदस्य के घरों मे छिपे तौर पर बैठक करे। जनता मे अपनी शक्ति बढ़ाने की दृष्टि से उन्होने अपनी स्थानीय शाखाओ मे कृषको, दुकानदारो, सामान्य नौकरियो मे लगे लोगो तथा विभिन्न पेशों मे लगे हुए मजदूरो एवं अन्य लोगो को भी सम्मिलित कर लिया। वे सहकारी समितियाँ, मजदूरो से सम्बन्धित राजनीति तथा सामुदायिक कार्य-कलापों के बहुत से कार्य-क्षेत्रों मे क्रिया शील रहते थे तथा उन्होने 'अन्यायी' मालिको के विरुद्ध अनेक बहिष्कार अयोजित किये।

सन् १८७० ई० वाले दशक के उत्तरार्द्ध मे 'नाइट्स आव लेबर' ने गुप्त रूप से अपना कार्य करना बन्द कर दिया, और सन् १८८० वाले दशक मे, जो असाधारण औद्योगिक विकास का काल था, उन्होने कुछ ऐसी बडी-बडी औद्योगिक हड़तालो मे भाग लिया, जैसी देश मे पहले कभी नहीं हुई थीं। इनमे वे हडतालें भी थीं, जो विशाल 'यूनियन पैसिफिक' तथा 'गोल्ड' रेल कम्पनियो के विरुद्ध हुई थी। इस मजदूर सङ्घ की सबसे बड़ी देन यह थी कि उसने श्रम की गरिमा तथा मजदूरो की एकता पर बडा बल दिया। इस सङ्घ ने अपना दरवाजा सभी कुशल एव अकुशल पुरुषों एव स्त्रियो के लिये खोल दिया।[1]

'नाइट्स आव लेबर' नामक सङ्घ सन् १८८६ ई० मे अपनी चरम उन्नति पर पहुँच गया, जब उसके सदस्यो की सख्या सात लाख हो गयी, परन्तु उसी वर्ष से उसकी शक्ति तेजी से घटने लगी। सन् १८९३ ई० मे उसके सदस्यो की सख्या घट कर केवल सत्तर हजार रह गयी। इसके कई कारण थे, जैसे निर्बल नेतृत्व, अनेक अनर्थकारी हडतालें, उसकी स्थानीय शाखाओं मे गैर-मजदूरो, तथा ऐरे-गैरे सभी प्रकार के मजदूरो का शामिल किया जाना, हेमार्केट का दङ्गा तथा सन् १८८६ ई० मे शिकागो मे हुए विस्फोट के विरुद्ध जन-साधारण की प्रतिक्रिया, जो कदाचित सबसे अधिक

१. देखिये हैरोल्ड वी० फाक्नर तथा मार्क स्टार द्वारा लिखित 'लेबर इन अमेरिका' (नया सस्करण, न्यूयार्क, ऑक्सफोर्ड बुक कारपोरेशन, १९५५) पृष्ठ १०२।

महत्वपूर्ण कारण था, एक प्रतिद्वन्द्वी संस्था, अमेरिकी मजदूर-सङ्घ ('अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर') का उदय होना।

ए० एफ० एल० (अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर)

यह दूसरी सस्था—ए० एफ० एल०—सन् १८८१ ई० मे 'सयुक्त राज्य अमेरिका तथा कनाडा के सङ्घटित मजदूर-सङ्घों के एक विशाल सङ्घ' के नाम से स्थापित हुई। पाँच वर्ष तक प्रभावहीन सङ्घ के कार्य-क्रम के पश्चात्, जो अधिकतर वैधानिक मामलो तक ही सीमित था, वह सन् १८८६ ई० मे अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर (अमेरिकी मजदूर सङ्घ) के नाम से पुन सङ्घटित हुई। सस्था के जन्म से ही सैमुअल गोम्पर्स ही सन् १६२४ ई० मे अपनी मृत्यु तक, केवल एक वर्ष को छोड कर, बराबर उसके अध्यक्ष बने रहे। वे चाहते थे कि यह नयी सस्था वे बहुत सी गलतियाँ न करे जो, उनकी राय मे, 'नाइट्स आव लेबर' ने की थी। प्रारम्भिक वर्षों मे उन्होने मुख्यतः कुशल मजदूरो को राष्ट्रीय सङ्घो मे सङ्घठित करने तथा सामूहिक सौदेबाजी एव हडतालों द्वारा उनके लिये अपेक्षाकृत अधिक सुविधापूर्ण काम की शर्तें प्राप्त करने पर बल दिया। सङ्घ की शक्ति बढाने की दृष्टि से उन्होने सङ्घ कोषों को सुदृढ बनाने की आवश्यकता पर बल दिया, ताकि उनका उपयोग सङ्घटन के कार्यों, सङ्घ के सदस्यो की रसद आदि से सहायता करने तथा हडतालों मे हो सके। साथ ही उन्होंने श्रमिक सङ्घो द्वारा स्वतन्त्र राजनीतिक दलों के सङ्गठन का विरोध किया, श्रमिको से यह अनुरोध किया कि वे 'अपने मित्रो को (मुख्यकर प्रधान दलों मे) पुरस्कृत करे तथा अपने शत्रुओ को दण्ड दे,' तथा श्रमिक-विरोधी कानूनो का विरोध करने के लिये वाशिंगटन तथा राज्यों की राजधानियों मे मजदूर प्रतिनिधि भेजे।

सन् १८८६ ई० मे सङ्घ की स्थापना के समय ही उसकी सदस्य-सख्या एक लाख अड़तीस हजार थी। अगले दशक में अपना अस्तित्व बनाये रखने के लिये उसे अचानक सङ्घर्ष करना पड़ा। उसे इस्पाती कारखानों की दो हडतालों में हार खानी पडा, जिनमे इस्पात कम्पनियो ने अपने सभी साधनों से हड़तालियों का डट कर मुकाबला किया। सन् १८६३ ई० की मन्दी से मजदूरों के आन्तरिक झगडों तथा सुधारवादी आन्दोलन के कारण वह काफी कमजोर हो गया। सन् १८६४ ई० तक ए० एफ० एल० की कुल सदस्य सख्या दो लाख पचहत्तर हजार ही हो पायी थी।

पुलमैन (रेल) हडताल

सन् १८६० वाले दशक मे रेलवे कम्पनियों तथा ए० एफ० एल०

से असम्बद्ध अन्य कम्पनियों मे भी इसी प्रकार मजदूरो का सङ्गठन हुआ। रेलवे क्षेत्र मे इन दिनों मजदूरों को एक भयानक सङ्घर्ष करना पडा। वह पुलमैन कम्पनी की हडताल थी जिसका नेतृत्व 'अमेरिकन रेलवे यूनियन' ने किया था जिसके प्राण यूजीन वी० डेब्स थे। हडताल होने पर सङ्घीय सरकार ने पुलमैन कम्पनी को सम्पत्ति की रक्षा करने के लिये सेना तैनात कर दी। इस सेना की उपस्थिति, एकपक्षीय आदेशो के जारी होने तथा अदालत की मानहानि के तथाकथित अभियोग मे डेब्स की गिरफ्तारी एव कुछ अन्य बातो का यह परिणाम हुआ कि हड़ताल बन्द हो गयी और उसके शीघ्र ही बाद 'अमेरिकन रेलवे यूनियन' विघटित हो गयी।

प्रथम विश्व-युद्ध के पूर्व

सन् १८९० वाले दशक के उत्तरार्द्ध मे पुनः समृद्धि आने पर मजदूर आन्दोलन धीरे-धीरे आगे बढ़ने लगा। उस समय ए० एफ० एल० तथा उसके बाहर के भी सङ्घों को मिला कर कुल सदस्य सख्या ढाई लाख से भी कम थी और बढते-बढते सन् १९०४ ई० तक वह बीस लाख से भी अधिक हो गयी। पेसिल्वेनिया राज्य के कोयला खनिको द्वारा सन् १९०२ ई० मे अपने सङ्घ की मान्यता दिलाने के लिये साढे पॉच महीने की हडताल करना तथा दिन मे नौ घण्टे काम करने की स्वीकृति इस क्षेत्र मे इस काल की महत्वपूर्ण घटनाएँ थीं। हडताल मे राष्ट्रपति थ्योडोर रूजवेल्ट को हस्तक्षेप करना पडा तथा कच्चे कोयले के समूचे उद्योग के साथ सङ्घ का किन्ही शर्तों पर समझौता हो जाने पर उसका अन्त हुआ।

सन् १९०४ से १९१७ तक की अवधि मे जब अमेरिका ने प्रथम विश्व-युद्ध मे प्रवेश किया, श्रमिक सङ्गठन की सदस्य-सख्या मे बीस लाख से तीस लाख तक की और भी वृद्धि हुई, इमारत बनाने के धन्धो मे मजदूर-सङ्घटन दृढ हुआ और तैयार कपड़ो के उद्योग मे मजदूरो की शोचनीय स्थिति के विरुद्ध सन् १९०९ तथा १९१० ई० मे हुई आकस्मिक हडतालो के पश्चात्, अनेक सक्रिय एवं मजबूत सङ्घ बने।

विश्व औद्योगिक मजदूर-सङ्घ

इसी अवधि (१९०५) मे विश्व औद्योगिक मजदूर-सङ्घ ('इण्डस्ट्रियल वर्कर्स आव दी वर्ल्ड') नामक सस्था की स्थापना हुई, जिसका उद्देश्य अकुशल तथा अर्द्ध-कुशल मजदूरो को औद्योगिक सङ्घों मे सङ्घटित करना था। अगले कुछ वर्षों मे इस सङ्घ ने प्रशान्त महासागर के तटवर्ती प्रदेश के लकडी काटने मे लगे हुए श्रमिको, देश के पूर्वी प्रदेश के कपड़ा उद्योग के मजदूरों, पश्चिम

के खनिकों, बनजारे प्रकार के कृषि-मजदूरो तथा अन्य लोगों में सङ्घटन का तीव्र आन्दोलन चलाया। उसके सदस्य 'वोब्लीज' कहे जाते थे। युद्ध के पहले और उसके दौरान मे संस्था को अनेक बार भाषण स्वातन्त्र्य की लडाइयाँ लडनी पडीं। विलियम डी० हेवुड तथा विश्व औद्योगिक मजदूर-सङ्घ के अन्य नेताओं ने फ्रांसीसी मजदूर-आन्दोलन सङ्घ समाजवाद के, जिसका उद्देश्य पूँजीपतियों तथा राजनीतिज्ञो से क्रमश आर्थिक एव राजनीतिक सत्ता छीन कर मजदूर-सङ्घो को दिलाना था, सिद्धान्तों को अपनाया और, युद्ध छिड जाने पर, अनेक नेता 'खतरनाक सङ्घ-समाजवाद' के अभियोग मे गिरफ्तार कर लिये गये।

सरकार द्वारा त्रस्त किये जाने, दोषपूर्ण सचालन नीतियो, तथा सङ्घ के अधिकाश सदस्यो की गरीबी के कारण आई० डब्ल्यू० डब्ल्यू० ने अपना सक्रिय सङ्घटन-आन्दोलन बन्द कर दिया।

प्रथम विश्व-युद्ध तथा उसके बाद के परिणाम

प्रथम विश्व-युद्ध के समय, बहुत से लोगो को नौकरियाँ मिली हुई थीं, मालिक लोग तथा सरकार के सभी विभाग युद्धोद्योग मे ए० एफ० एल० तथा रेल-मजदूरों के सहयोग प्राप्त करने के लिये बडे प्रयत्नशील थे और मजदूर सस्थाएँ खूब चमकीं और सन् १९२० ई० मे उनकी सदस्य-सख्या अपनी चरम सीमा पर पहुँच कर पचास लाख से भी अधिक हो गयी। इस अवधि मे मजदूरों की उत्पादन क्षमता बढाने के लिये मालिक-मजदूर की सैकडों सयुक्त समितियाँ बनायी गयीं और बहुतों ने यह घोषणा कर दी कि औद्योगिक लोकतन्त्र का दिन अब करीब है। परन्तु, युद्ध-समाप्ति के ठीक बाद ही बहुत से अमेरिकी मालिक, अमेरिकी आयोजन के बहाने, मजदूर-सङ्घों के विरुद्ध उग्रता से कार्रवाई आरम्भ करने के लिये उद्योगों मे आयी हुई मन्दी का फायदा उठाने लगे। यद्यपि सबल मजदूर-सङ्घ बचे रह गये, बहुत से अपेक्षाकृत नये मजदूर-सङ्घ उन हडतालों की विफलता के पश्चात् समाप्त हो गये, जो युद्ध-कालीन लाभों को कायम बनाये रखने के लिये अन्तिम अस्त्र के रूप मे आयोजित की गयी थीं।

बुरे समय की इस अल्पकालीन अवधि ने तथा मालिको द्वारा मजदूर-सङ्घो के विरुद्ध की गई कार्रवाई ने अनेक सङ्घों को अपेक्षाकृत अधिक उग्र राजनीतिक कार्यक्रम की ओर उन्मुख कर दिया। रेलवे मजदूर-सङ्घों तथा अन्य मजदूर एव प्रगतिशील दलों ने 'प्रगतिशील राजनीतिक कार्य सङ्घ' ('लीग फार प्रोग्रेसिव पोलिटिकल ऐक्शन') नामक संस्था का निर्माण किया, ए० एफ० एल० की कार्यकारिणी परिषद् ने सन् १९२४ ई० के चुनावों में फेडरेशन के अध्यक्ष

पद के लिये रॉबर्ट ला फोलेट की उम्मीदवारी का समर्थन किया, जो प्रगतिशील दल की ओर से उम्मीदवार थे। इसी अवधि मे बहुत से मजदूर-सङ्घो ने श्रमिक-बैंक खोल दिये, सरकारी समितियाँ सङ्घठित कीं, तथा शिक्षा एव अनुसन्धान कार्यों पर अधिकाधिक ध्यान दिया। अनेक रेल मजदूर-सङ्घो ने रेलवे के राष्ट्रीकरण के लिये आन्दोलन चलाये।

जब १९२० वाले दशक के उत्तरार्द्ध मे लोगो को आसानी से नौकरियाँ मिलने लगीं तो बहुत से मजदूरो ने व्यवसायियो के इस तर्क को स्वीकार कर लिया कि नये पूँजीवाद ने मन्दी की समस्या को हल कर लिया है तथा कम्पनियो द्वारा नियन्त्रित मजदूर-सङ्घो एव मालिको द्वारा प्रदत्त उत्तरोत्तर बढती हुई कल्याणकारी सेवाओ ने उन्हें पर्याप्त सरक्षण प्रदान कर दिया है। बहुत से मजदूर बडे-बडे उद्योगपतियो द्वारा कुछ ही वर्ष पहले मजदूर-सङ्घो के सदस्यो के विरुद्ध उपयोग किये गये उत्पीड़क उपायों को अब भी नहीं भूल सके थे। इसका परिणाम यह हुआ कि मजदूर-सङ्घ के सङ्घटनकर्ताओ को नये सदस्य बनाने मे बडी कठिनाई हुई और सदस्य सख्या दिन पर दिन घटने लगी।[1]

रेलवे श्रमिक अधिनियम तथा नोरिस-ला गार्डिया कानून

सन् १९२० वाले दशक मे मालिक-मजदूर सम्बन्ध को लेकर कम से कम एक महत्वपूर्ण कदम आगे उठा . वह था रेलवे श्रमिक अधिनियम का पारित होना। इस अधिनियम ने रेलवे कम्पनियों द्वारा प्रयुक्त 'निन्दनीय एव मजदूरो के लिये हानिकर इकरारनामों' को अवैध घोषित कर दिया। ये इकरारनामे मजदूरो को अपनी नौकरी की अवधि मे प्रामाणिक मजदूर-सङ्घो मे शामिल होने से वर्जित करते थे। इस अधिनियम ने 'कर्मचारियो मे आपस के साहचर्य की स्वतन्त्रता पर अङ्कुश लगाने, या नौकरी की शर्त या अन्य किसी रूप मे उन्हे किसी मजदूर-सङ्घ में शामिल होने का अधिकार न देने पर रोक लगा दी।'

रेलवे श्रमिक अधिनियम के बाद सन् १९३२ ई० मे नोरिस-ला गार्डिया कानून आया, जो एक रिपब्लिकन राष्ट्रपति के अधीन, परन्तु कॉंग्रेस मे

१—इस अध्याय का पूर्वोक्त अंश प्रथम बार श्री हैरी डब्ल्यू. लेडलर के एक लेख के रूप मे, जुलाई, सन् १९५४ ई० मे 'करेंट हिस्ट्री' नामक पत्रिका मे प्रकाशित हुआ और प्रकाशक की अनुमति से यहाँ कुछ परिवर्तनो के साथ प्रयुक्त हुआ है।

सर्वसम्मति से नहीं पारित हुआ था। इस कानून का उद्देश्य मालिक-मजदूर के झगडो मे सङ्घीय अदालतो द्वारा निरोधाज्ञाओं के अत्यधिक प्रयोग को रोकना था। इस कानून की यह दलील थी कि आधुनिक आर्थिक परिस्थितियों मे जब मालिकों को सरकारी प्राधिकारो द्वारा यह अनुमति प्राप्त है कि वे कारपोरेशनो तथा अन्य प्रकार की औद्योगिक कम्पनियों के रूप मे सङ्घटित हो सकें, "तो वही असङ्घठित मजदूर को साधारणतया करार आदि करने की कोई वास्तविक स्वतन्त्रता नहीं मिलती, वह काम करने की अपनी स्वतन्त्रता की रक्षा नहीं कर सकता, जिससे वह काम की मनोवाञ्छित शर्ते प्राप्त कर सके।" इन परिस्थितियों मे, कानून ने घोषित किया कि "यह आवश्यक है कि उसे अपने साथियों के साथ विचारो का आदान-प्रदान करने, स्वय की सङ्घटित करने तथा अपनी नौकरी की शर्तो के सम्बन्ध मे मालिको से वार्ता आदि करने के लिये अपने ही द्वारा चुने हुये प्रतिनिधियों को भेजने की पूर्ण स्वतन्त्रता रहे।" इसके अतिरिक्त, ऐसे प्रतिनिधियों के चुनाव मे "या सामूहिक सौदे या अन्य पारस्परिक सहायता या सरक्षण के उद्देश्य से मिलजुल कर किये गये कार्यो मे उसे मालिकों के हस्तक्षेप से मुक्त रहना चाहिये।"

इस कानून ने मजदूरों के कुछ कार्य-कलापों को स्पष्ट रूप से वैध घोषित किया, जिन पर सङ्घीय अदालतो द्वारा कोई रोक नहीं लगाई जा सकती थी, और उसने एक निश्चित कार्यविधि स्थापित कर दी, जिसके अन्तर्गत ही मालिक-मजदूर के झगडों मे निरोधाज्ञाये जारी की जा सकती थी।

नयी व्यवस्था (न्यू डील) के अन्तर्गत मजदूरो की स्थिति

फ्रैंकलिन डी० रूजवेल्ट की नयी व्यवस्था (न्यू डील) के अन्तर्गत, राष्ट्रीय औद्योगिक उत्थान अधिनियम (नेशनल इण्डस्ट्रियल रिकवरी ऐक्ट), १९३३, की धारा ७ (अ) ने कर्मचारियों को यह अधिकार प्रदान किया कि 'वे अपना सङ्घटन कर सके तथा स्वय द्वारा चुने हुए प्रतिनिधियों के माध्यम से सामूहिक सौदेबाजी कर सके।' इस अधिनियम ने मजदूर-सङ्घो द्वारा राष्ट्रव्यापी सङ्घटन अभियान आरम्भ करने को बड़ा बल प्रदान किया।

सन् १९३६ का राष्ट्रीय मजदूर सम्बन्ध अधिनियम (नेशनल लेबर रिलेशन्स ऐक्ट आव १९३६)

इन अधिनियमो की पृष्ठभूमि मे सन् १९३६ ई० का राष्ट्रीय मजदूर सम्बन्ध अधिनियम भी पारित हुआ जो वैग्नर अधिनियम के नाम से अधिक विख्यात था। वैग्नर अधिनियम नोरिस-ला अधिनियम से भी अधिक उदार था उसका उद्देश्य 'कर्मचारियों के जिन्हे साहचर्य की पूर्ण स्वतन्त्रता या समझौता

२

श्रम-सङ्गठन १९३७ से १९५६ तक

सन् १९३०-४० वाले दशक के आरम्भ मे हुये व्यापक सङ्गठन-अभियान के दौरान मे बहुत से सङ्घों ने, जो सङ्गठन-कार्य मे लगे हुए थे, विशेषकर इस्पात, मोटर तथा अन्य बड़े उद्योगो के सङ्घों ने यह दलील पेश की कि इन उद्योगो मे से लगे हुए मजदूरों को कुशल कारीगरों के सङ्घों मे प्रभावपूर्ण ढङ्ग से नहीं सङ्गठीत किया जा सकता और केवल औद्योगिक सङ्घ के प्रकार की सस्थाएँ ही ऐसी थीं, जो उनकी आवश्यताएँ पूरी कर सकती थीं।[1] उनके इसी विश्वास ने अन्त मे औद्योगिक सङ्गठन समिति (कमिटी फार इण्डस्ट्रियल ऑर्गैनिजेशन—सी० आई० ओ०) के निर्माण की नींव डाली।

सी० आई० ओ० की उत्पत्ति

निम्नलिखित वक्तव्य जिसे 'फेडरल कौसिल आफ चर्चेज' के अनुसन्धान विभाग ने तैयार किया था, उन घटनाओं का सक्षिप्त वर्णन प्रस्तुत करता है, जिनके कारण कमिटी फार इण्डस्ट्रियल ऑर्गेनिजेशन को जो बाद में 'कॉग्रेस आफ इण्डस्ट्रियल ऑर्गैनिजेशन' हो गयी, स्थापना हो सकी—

"सन् १९३४ ई० मे हुई ए० एफ० एल० की सभा ने पुञ्जोत्पादन के उद्योगों मे सङ्गठन की मॉग के उत्तर मे कार्यकारिणी परिषद् के नाम आदेश जारी किया कि लौह एव इस्पात उद्योग मे सङ्गठन-आन्दोलन चलाया जाय और जब मोटर, सीमेंट, अल्यूमिनियम तथा अन्य पुञ्जोत्पादन के उद्योगों मे सङ्गठन हो जाय तो राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सङ्घों के नाम अधिकार-पत्र जारी किये जॉय। साथ ही कार्यकारिणी परिषद् के लिए यह भी अनिवार्य कर दिया गया कि वह इन उद्योगो के कुशल कारीगरो के सङ्घो के अधिकार-क्षेत्रीय अधिकारों की रक्षा करे ?

---

१ कुशल कारीगरो के सङ्घो के विस्तृत वर्णन के लिये देखिये अध्याय ३।

"सन् १९३५ ई० मे १० नवम्बर को आठ प्रमुख सङ्घों[1] के प्रतिनिधियों ने 'कमिटी फार इन्डस्ट्रियल ऑर्गेनिजेशन' का निर्माण किया। उसका उद्देश्य पुञ्जोत्पादन उद्योगों के असङ्गठित मजदूरो की सङ्गठित होने मे सहायता करना तथा उन्हे औद्योगिक मजदूर-सङ्घों के रूप मे ए० एफ० एल० मे ले आना था। उसने बतलाया कि उसका इरादा ऐसे उद्योगों पर आक्रमण करना नहीं था, जहाँ कुशल कारीगरों के सङ्घ मजबूत थे, परन्तु उसका यह विश्वास अवश्य था कि कुशल कारीगर सङ्घो को अपने अधिकार-क्षेत्रीय दावो द्वारा, औद्योगिक मजदूर-सङ्घो को, उनके सङ्घठित हो जाने के बाद छिन्न-भिन्न करने की अनुमति न दी जाय। उसने इस बात को वहाँ विशिष्ट रूप से महत्वपूर्ण बतलाया, जहाँ कुशल कारीगर-सङ्घ उद्योगों को सङ्गठित करने मे असफल रहे थे और जहाँ उनके अधिकार-क्षेत्रीय दावे महज 'कागजी दावे' थे।

"जनवरी, १९३६, मे कार्यकारिणी परिषद् ने घोषित किया कि सी० आई० ओ० 'ए० एफ० एल० की सर्वोच्च सत्ता के लिये चुनौती थी', क्योंकि यह एक ऐसी सस्था थी जिसका उद्देश्य एव रूपरेखा 'दुहरी' (प्रतिद्वन्द्वी) थी, और उसने माँग की कि वह भङ्ग कर दी जाय। सी० आई० ओ० ने दावा किया कि उसका इरादा प्रतिद्वन्द्वी सस्था बनने का कभी नहीं है। यह बतलाया कि उसने अधिकार-पत्र नहीं जारी किये, यह घोषित किया कि औद्योगिक मजदूर-सङ्घो के सङ्घ-हमको प्रोत्साहित करना उतना ही युक्तियुक्त है, जितना कुशल कारीगर सङ्घो को, और उसने दृढता से कहा कि वह अमेरिकन श्रमिक आन्दोलन को दृढतर बनाने के लिये पैसा खर्च करने जा रहा है, न कि स्वय अपना विस्तार करने के लिये।"[2]

१. कोल माइनर्स यूनियन, अमलगमेटेड क्लोदिंग वर्कर्स यूनियन, लेडीज गारमेंट वर्कर्स यूनियन, टेक्सटाइल्स वर्कर्स यूनियन, आयल फील्ड, गैस वेल एण्ड रिफाइनरी वर्कर्स यूनियन, तथा दी माइन, मिल, एण्ड स्मेल्टर वर्कर्स यूनियन। टाइपोग्रैफिकल यूनियन के अध्यक्ष चार्ल्स पी० होवर्ड तथा यूनाइटेड हेटर्स, कैप एण्ड मिलिनरी वर्कर्स इण्टरनेशनल के मैक्स जैरिट्स्की कमिटी मे व्यक्तिगत हैसियत से सम्मिलित हो गये। थोड़े ही दिन बाद फ्लैट ग्लास वर्कर्स यूनियन, आटोमोबाइल वर्कर्स यूनियन, दी रबर वर्कर्स यूनियन तथा आयरन, स्टील एण्ड टिन वर्कर्स यूनियन भी कमिटी मे सम्मिलित हो गये।

२ 'इनफॉर्मेशन सर्विस', ५ दिसम्बर, सन् १९३६ ई०। 'फेडरल कौंसिल आव दी चर्चेज आफ क्राइस्ट इन अमेरिका', २९७ फोर्थ एवेन्यू, न्यूयार्क, एन० वाई०, के अनुसन्धान विभाग द्वारा प्रकाशित।

फूट बढती गयी और अगस्त, सन् १९३६ ई०, से ए० एफ० एल० की कार्यकारिणी परिषद् ने ऐसे दस मजदूर-सङ्घो को निलम्बित कर दिया जो 'कमिटी फार इण्डस्ट्रियल ऑर्गेनिजेशन' के सदस्य थे और इस प्रकार उन्हे ए० एफ० एल० की राष्ट्रीय सभा मे जो अक्टूबर मास मे होने वाली थी, प्रतिनिधित्व करने से वञ्चित कर दिया। बीच-बिचाव के कई प्रयत्नो के बावजूद फूट बढ़ती गयी क्योंकि उधर सी० आई० ओ० के सङ्गठन अभियान को मोटर, इस्पात, रबड, वस्त्र, अल्यूमिनियम तथा अन्य उद्योगो मे व्यापक सफलता मिली। समझौते के सभी प्रस्ताव विफल रहे। दोनों दल एक दूसरे के क्षेत्र पर आक्रमण करने लगे और कटुता बढ़ती गयी। ए० एफ० एल० की कार्यकारिणी परिषद् ने जनवरी, सन् १९३८ ई० मे सी० आई० ओ० के तीन मजदूर-सङ्घों को निष्कासित कर दिया, अप्रैल सन् १९३८ में छः औरों को बाहर निकाल दिया, तथा अनेक राज्यीय एव स्थानीय वृहत्तर सङ्घों को आदेश दिया कि वे सी० आई० ओ० के सभी सङ्घों को बाहर निकाल दे। उसी वर्ष 'कमिटी फार इण्डस्ट्रियल ऑर्गेनिजेशन ने अपना नाम बदल कर 'कॉग्रेस आफ इण्डस्ट्रियल आर्गेनिजेशन्स' कर दिया और राष्ट्रीय एव अन्तर्राष्ट्रीय श्रमिक सस्था के रूप मे उसका सविधान तैयार कर लिया।[1]

मजदूर-आन्दोलन मे उत्पन्न हुई इस फूट ने बडी गडबड़ी पैदा कर दी, उद्योग के कुछ भागों को उसने निष्क्रिय कर दिया तथा कुछ मालिकों के लिये उसने कठिनाई उत्पन्न कर दी जो किसी मजदूर सङ्घ को मान्यता प्रदान करने के लिये तैयार तो रहते थे, परन्तु विरोधी दावों के कारण उलझन मे पड़ गये थे। उसने नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड के काम को भी जटिल बना दिया (क्योंकि जब कारखानों तथा दूकानों में मजदूरों के प्रतिनिधित्व के लिये उचित इकाइयों के सम्बन्ध मे उसके द्वारा दी गयी व्यवस्था ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० के अपने निजी हितों के अनुकूल नहीं होती थी, तो दोनों ही उसकी आलोचना करते थे), मजदूरों को बहुधा ही राजनीतिक तथा अन्तर्राष्ट्रीय क्षेत्र में परस्पर-विरोधी कार्यक्रम रखने की ओर

अग्रसर किया और मजदूर-आन्दोलन के मित्रो के लिये दलगत विवादो से वचना कठिन कर दिया।

परन्तु अनेक परिस्थितियो का कुछ ऐसा समन्वय हुआ कि आन्दोलन मे फूट के परिणाम स्वरूप सङ्घो की सदस्य-सख्या मे कमी नहीं हुई। उलटे उसमे अचानक ही भारी वृद्धि हो गयी। इसके तीन कारण हो सकते हैं, उस समय व्यवसायों मे जो उन्नति हुई थी, नेशनल लेबर रिलेशन्स ऐक्ट का प्रभाव तथा सी० आई० ओ० द्वारा चलाये गये प्रबल सङ्घटन-अभियान ने अपेक्षाकृत पुराने कुशल कारीगर-सङ्घो तथा साथ ही ए० एफ० एल० मे बने औद्योगिक सङ्घो को भी जो उत्तेजना प्रदान कर दी थी। सन् १६५०-६० वाले दशक के आरम्भ होते-होते व्यापारिक एव औद्योगिक मजदूर-सङ्घो की कुल सदस्य-सख्या मन्दी के प्राराम्भिक काल के दिनो की सख्या से पाँचगुनी हो गयी थी।

टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम

सन् १६४०-५० वाले दशक के प्रारम्भ मे मालिकों ने वैग्नर अधिनियम के विरुद्ध प्रबल आन्दोलन चलाया और यह कहा कि वह किन्हीं मामलो मे मालिको के विरुद्ध भेदभाव दिखलाता है। सन् १६४७ ई० मे कॉग्रेस के दोनो सदनो मे रिपब्लिकनों के बहुमत मे चुने जाने के बाद वैग्नर अधिनियम के स्थान पर टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम, या जो सरकारी तौर पर लेबर मैनेजमेन्ट रिलेशन्स (मालिक मजदूर सम्बन्ध) अधिनियम, १६४७ कहा जाता था, पारित हुआ।

टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम ने वैग्नर अधिनियम की जो मालिको के अन्यायपूर्ण कार्यो पर रोक लगाता था, अधिकाश व्यवस्थाओ को ज्यों की त्यों बनी रहने दिया, यद्यपि उसने मजदूर-सङ्घो के विरुद्ध किये जाने वाले कुछ नये कायो को वैध घोपित कर दिया। वैग्नर अधिनियम की ही भाँति इस अधिनियम के अन्तर्गत भी मालिकों को कर्मचारियों के आत्म-सङ्घठन तथा अपनी इच्छा के प्रतिनिधियो द्वारा सामूहिक सौदेबाजी करने के अधिकार मे हस्तक्षेप करने की मनाही है। उन्हे मना कर दिया गया है कि वे आर्थिक या अन्य दबावो के बल पर मजदूर-सस्थाओ पर अपना प्रभुत्व न स्थापित करे। उन पर रोक लगा दी गयी है कि वे कर्मचारियो के प्रति इसलिये भेद-भाव न करे कि वे मजदूर-सङ्घो या उसके कार्यकलापो से सम्बद्ध हैं या इसलिए कि मजदूर लोग मालिक मजदूर सम्बन्ध अधिनियम द्वारा निश्चित की हुई कार्य-विधि की शरण लेते हैं। इसी प्रकार मालिको के

लिये यह भी आवश्यक है कि वे समुचित औद्योगिक इकाई के बहुसख्यकों के प्रतिनिधियो से सामूहिक रूप से सौदा करे।

परन्तु, जैसा कि वैग्नर अधिनियम मे नहीं था टाफ्ट हार्ट्ले अधिनियम मजदूर-सभाओं को मालिको तथा किसी एक साथी कर्मचारी के विरुद्ध 'श्रमिकों द्वारा किये जाने वाले अन्यायपूर्ण व्यवहार' करने से वर्जित करता है। वह मजदूर-सभाओं को यह अधिकार भी नहीं देता कि वे सुपरवाइजरों, पेशेवर कर्मचारियों, सन्तरियो, पहरेदारो तथा अन्य 'रक्षा से सम्बन्धित' कर्मचारी जैसे लोगो को अपनी सभाओ का सदस्य बना सके।

वैग्नर अधिनियम के अन्तर्गत, नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड की इस आधार पर आलोचना की गयी थी कि वह अभियोक्ता तथा न्यायकर्ता दोनों हैसियत मे काम करता या। टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम के बनाने वालों ने इस कथित त्रुटि को यों दूर किया कि उन्होंने राष्ट्रपति द्वारा सरकारी महाधिवक्ता नियुक्त किये जाने की व्यवस्था की जिसे अधिनियम के अभियोक्ता पक्ष के रूप मे काम करने का स्वतंत्र अधिकार था और बोर्ड को न्यायिक पक्ष के रूप में काम करने के लिये छोड़ दिया गया।

यह अधिनियम शिकायते जारी करने मे महाधिवक्ता को पूर्णतः अपने विवेक से काम लेने की स्वतन्त्रता प्रदान करता है तथा बोर्ड के क्षेत्रीय कार्यालयो के प्रशासन का अधिकाश उत्तरदायित्व उसी पर लाद देता है।

टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम हड़ताल के लिये साठ दिन की नोटिस देने की व्यवस्था प्रदान करता है और यह कहता है कि राष्ट्रव्यापी सङ्कटकाल उत्पन्न करने वाली हड़ताले ८० दिन के अदालती निरोधादेश द्वारा रोकी जा सकती हैं। उसमे यह व्यवस्था है कि अधिक वेतन या किसी अन्य प्रकार के आर्थिक लाभ के लिए की गयी हड़ताल मे भाग लेने वालों की जगह पर नये मजदूर रख लिए जाने पर नोकरी समाप्त हो जायगी। किन्तु श्रम सम्बन्धी अन्यायपूर्ण व्यवहारो के विरुद्ध की गयी हड़तालो पर यह शर्त लागू न होगी। वह अधिनियम महाधिवक्ता के लिये उस सूरत में अदालत मे निरोधादेश के लिये प्रार्थना-पत्र देना भी अनिवार्य कर देता है, जब वह इस अभियोग मे सार देखता है कि मजदूर-सभा गौण वहिष्कारो में लगी हुयी है और यदि वे ऐसी हरकते करती हैं, तो वह मालिको को मजदूर-सभाओं के विरुद्ध सङ्घीय अदालतो मे मुकदमा दायर करने का अधिकार प्रदान करता है। आगे, अधिनियम उस सूरत मे मजदूर-सभाओं को 'नेशनल लेबर रिलेशन्स वोर्ड (राष्ट्रीय श्रम-सम्बद्ध परिषद्) की सेवाएँ प्राप्त करने के लिये अयोग्य घोषित कर देता है, यदि वे लगी हुई पूँजी, अधिकारियों के

गैर-कम्युनिस्ट हलफनामे तथा अन्य सवैधानिक व्यवस्थाओ के सम्बन्ध मे ताजा जानकारी रखने तथा उन्हे पेश करने मे असमर्थ रहते हैं। अन्त मे, अधिनियम मजदूर सभाओ को सभा के किसी पद के लिये चुनाव लड़ाने वाले उम्मेदवारो के चुनाव-खर्च मे योग देने की मना ही करता है।[१]

टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम का विश्लेषण

मजदूरों के अनेक प्रतिनिधियो तथा मालिक-मजदूर सम्बन्धो के अनेक अध्ययनकर्ताओ ने टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम की निम्नलिखित आलोचना की है—

१—सङ्कट कालीन झगड़ो मे निरोधादेश—उनका कहना है कि सङ्कट कालीन झगडे के मामले मे ८० दिन के निरोधादेश की व्यवस्था ने 'सङ्घीय सराधन एव मध्यसथता सेवा' के एक भूतपूर्व सचालक के शब्दों मे, झगडे के निबटारे को आसान बनाने के बजाय उसमे और भी विलम्ब होने की तथा कानून के बल पर हड़ताल उत्पन्न करने वाले झगड़े के सभी प्रश्नो को कम से कम ८० दिन के लिए मालिक के ही पक्ष मे तय करने की सम्भवना उत्पन्न कर दी है।[२]

२—विशिष्ट प्रतिष्ठान नियम पर प्रतिबन्ध—उनका कहना है कि विशिष्ट प्रतिष्ठान नियम पर, जिसके अन्तर्गत इन प्रतिष्ठानो मे केवल किसी मजदूर सभा के सदस्य ही नौकर रखे जा सकते हैं, लगे प्रतिबन्ध ने अनेक सङ्घो तथा उद्योगो को, विशेषकर भवन निर्माण, समुद्री उद्योग, तथा मनोरञ्जन के उद्योगो को भारी क्षति पहुॅचायी है क्योंकि ऐसे उद्योगो मे मजदूर-सभा के कार्यालय का विशाल कमरा, जहॉ से नौकरी पर रखे जाने के लिये मजदूर चुने जाते हैं, मालिक तथा मजदूर को एक युक्तियुक्त आधार पर एक साथ खड़ा करने तथा उनमे एकता लाने में महत्वपूर्ण हेतु बन जाता है।[३]

३—गौण बहिष्कार—उनका दावा है कि सभी गौण बहिष्कारों को वर्जित करने वाली व्यवस्था मजदूरों के लिये अनुचित है, उनकी इस धारणा

१—टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम का पूर्ण मूलपाठ, अन्य जगहो के अतिरिक्त 'इण्टरनेशनल लेबर डाइरेक्टरी एण्ड हैण्डबुक १९५५' नामक पुस्तक के पृष्ठ ६४ से १०५ तक मे देखा जा सकता है।

२—देखिये, वारबाश द्वारा लिखित 'टाफ्ट-हार्टले ऐक्ट इन ऐक्शन' पृष्ठ १६,२३।

३—देखिये, उपर्युक्त पुस्तक, पृष्ठ २१।

को अधिनियम के एक लेखक सीनेटर राबर्ट ए० टाफ्ट ने अपनी मृत्यु से पहले सही मान ली थी।[1]

४—मालिकों के लिये भाषण-स्वातन्त्र्य—उनका कहना है कि अधिनियम की धारा ८ (स), जिसे मालिको के लिये भाषण-स्वातन्त्र्य वाले संशोधन की संज्ञा प्रदान की जाती है इतनी व्यापक है कि वह मालिको के लिये मजदूर-सभाओं के सम्बन्ध मे निर्विघ्नता के साथ ऐसे वक्तव्य देना सम्भव बना देती है जिनका कर्मचारियो के कार्यो पर उत्पीड़क प्रभाव होता है।

५—'आर्थिक हड़तालियो' की नौकरी समाप्ति—वे उस व्यवस्था को दोषपूर्ण बताते हैं जिसके अन्तर्गत कोई आर्थिक हड़ताली—ऐसा हड़ताली जो वेतन, काम के घण्टो तथा काम की अन्य शर्तों के सम्बन्ध मे विवादग्रस्त हो—उस सूरत मे अपनी नौकरी ही खो बैठता है यदि हड़ताल के दौरान मे उसके स्थान पर कोई अन्य मजदूर रख लिया गया हो। उनकी दलील है कि यह व्यवस्था हड़ताल तोड़ने के लिये प्रोत्साहन प्रदान करती है।

६—श्रमिको के विरुद्ध क्षति का मुकदमा—उनका दावा है कि वह व्यवस्था जो राष्ट्रीय झगड़ो मे श्रमिको के विरुद्ध अनेक प्रकार के क्षति के

१—मालिको से शिकायत होने पर श्रमिकों का परस्पर गठबन्धन का मालिको से व्यापारी सम्बन्ध रखने वाले बाहरी लोगो को मुख्यत: आर्थिक दबाव डालकर उक्त सम्बन्ध तोड़ देने के लिए उत्प्रेरित करना 'गोण बहिष्कार' कहा जा सकता है। देखिये हैरी० डब्ल्यू० लैडूलर द्वारा लिखित 'ब्वायकॉट्स एण्ड दी लेबर स्ट्रगल' नामक पुस्तक, जो न्यूयार्क, लेन द्वारा १६१४ में प्रकाशित हुई, पृष्ठ ६४। शिकागो के मुद्रण उद्योग में कुछ दिन पहले 'इण्टर नेशनल टाइपोग्राफिकल यूनियन' के सदस्यो ने किसी समाचारपत्र के विरुद्ध हड़ताल कर दी। समाचारपत्र अपनी छपाई का काम एक अन्य व्यावसायिक छपाई संस्था मे कराने लगा। 'कानूनी उपबन्धो के अधीन, टी० यू० इन व्यावसायिक छपाई-संस्थाओं मे काम करने वाले अपने सदस्यो को समाचारपत्रो के लिये काम करने से नही रोक सकता था। इसके विपरीत समाचारपत्र के प्रकाशको को हड़ताल के परिणाम से बचने के लिये अपने काम अपने हड़ताली कार्यालय से हटाने की पूर्ण स्वतन्त्रता थी। संक्षेप में वर्तमान् कानून के अधीन मालिक हड़तालग्रस्त काम को किसी दूसरी कम्पनी में स्थानान्तरित करने के लिये पूर्ण स्वतन्त्र है। परन्तु मजदूर-सभा को अपने सदस्यो को हड़तालग्रस्त काम मे काम न करने के लिये आदेश देने की उतनी स्वतन्त्रता नही है।' (देखिये जैक बारबाश द्वारा लिखित 'ट्राफट-हार्ट्ले ऐक्ट इन ऐक्शन', पृष्ठ २५)।

मुकदमे दायर किये जाने का अधिकार प्रदान करती है, मजदूर-सभाओ पर अनुचित बोझ लाद देती है और 'वह मालिक मजदूर के सम्बन्धों मे जङ्गली तरीका अपनाने का सीधा मार्ग है, न कि औद्योगिक शान्ति स्थापना का कोई साधना ।'

७—मजदूरों की श्रेणियों का अपवर्जन—उनका दावा है कि मजदूरो की ऐसी श्रेणियों को भी जैसे, कृपि-मजदूर तथा श्रम-नायक जिन्हे कानून की व्यवस्थाओं से परे रखा गया है, कानून का सरक्षण प्राप्त होना चाहिये ।

८—प्राधिकार का पृथक्करण—उनका कहना है कि स्वतन्त्र महाधिवक्ता तथा बोर्ड के बीच प्राधिकार का पृथक्करण 'सङ्घर्ष विलम्ब तथा अयोग्य प्रशासन की सम्भावनाओं से पूर्ण है ।'

६—कार्याधिकार सम्बन्धी कानून—वे अधिनियम की धारा १४ (व) की निन्दा करते हैं, जो राज्यीय मजदूर-सभा विरोधी सुरक्षा कानूनों को, जिन्हे उनके समर्थक काम करने के अधिकार सम्बन्धी कानून कहते हैं, 'इस सिद्धान्त की अवज्ञा करते हुए कि केन्द्रीय कानून साधारण तथा परस्पर-विरोधी राज्यीय कानूनों के ऊपर होता है,' वैध घोषित कर देती है ।[1]

१०—एन एल. आर बी, (नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड) द्वारा की गयी व्याख्याएँ—मजदूर सभाओं ने सन् १६५४-५५ मे नेशलन लेबर रिलेशन्स'बोर्ड द्वारा की गयी कानून की अनेक व्याख्याओं की भर्त्सना की जिनमें वे निर्णय भी थे, जो कानून के दायरे से अनेक ऐसे व्यवसायों के मजदूरो को बाहर रखते थे जो पहले अन्तर्राज्यीय समझे जाते थे, जैसे फुटकर रसद की दुकाने, बिजलीघर, टेलिविजन तथा रेडियो स्टेशन, समाचारपत्र, उपयोगी वस्तुओ के व्यवसाय तथा मरम्मत की दुकाने ।

११—सामूहिक सौदे मे हस्तक्षेप—श्रम-आन्दोलन के अनेक विशेषज्ञ सामूहिक सौदा की लोकतन्त्रीय प्रक्रियाओं के महत्व को कम करने तथा

१—टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम इस सिद्धान्त को कि किसी प्रतिष्ठान मे केवल मजदूर सभाओ के सदस्य ही काम कर सकते हैं सङ्घ-प्रतिष्ठान वैध मानता है, परन्तु राज्यीय कार्याधिकार सम्बन्धी कानून इस सिद्धान्त तथा उस सिद्धान्त को भी, कि किसी प्रतिष्ठान मे किसी विशिष्ट सङ्घ के सदस्य ही काम कर सकते हैं अन्य नहीं विशिष्ट सङ्घ प्रतिष्ठान अवैध मान लेते हैं । सन् १६५६ ई० की २१ मई को अमेरिकी सर्वोच्च न्यायालय ने यह निर्णय दिया कि वे राज्यीय कानून जो रेल कम्पनियो तथा सङ्घ प्रतिष्ठानो के बीच समझौतो को वर्जित करते हैं, अवैध हैं ।

मानव सम्बन्धो के क्षेत्र मे कानूनी व्याख्याओ एव निर्णयो को लेकर वकीलो तथा अदालतो की उपयोगिताओ को बढ़ाने मे अधिनियम का जो प्रभाव पड़ा है, उस पर खेद प्रकट करते हैं।[1]

[ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० की सन् १९५५ मे हुई सयुक्त बैठक ने अपने प्रतिनिधियो के मतानुसार इस कानून मे तथा नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड द्वारा की गयी उसकी व्यवस्थाओं की व्याख्या के दोषों को निम्नलिखित ढङ्ग से सक्षेप मे व्यक्त किया। इस कानून के अन्तर्गत—

"असङ्गठित लोगों को सङ्गठित करने के कार्य मे बडी बाधा पहुँची है। टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम के पहले उद्योगों मे सङ्गठित मजदूरों की संख्या उत्तरोत्तर बढती जा रही थी। अधिनियम के आने के बाद से वृद्धि की इस दर में भारी कमी आ गयी है और मजदूरो के दो तिहाई लोग, जो सङ्घो की सदस्यता के लिये योग्य हैं, आज असङ्गठित हैं। असङ्गठित मजदूरो को सङ्घों के सदस्य बनने से रोक कर जिसकी उन्हे आज आवश्यकता है, अधिनियम ने सभी सङ्गठित मजदूरों के जीवन-स्तर के लिये ख़तरा उत्पन्न कर दिया है।

"टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम (बैठक मे आगे कहा गया) हड़ताल करने तथा धरना देने के अधिकारो पर विषम प्रतिबन्ध लगाता है। विभिन्न प्रयोजनों के लिये हड़ताल करना या धरना देना जो वैग्नर अधिनियम के बहुत पहले से वैध था, अब टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम द्वारा पूर्णतः वर्जित है और कुछ किस्म की हडताले जो टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम के अन्तर्गत भी वैध हैं, यह कहकर रोकी जा सकती हैं कि वे राष्ट्रीय सङ्कटकाल उत्पन्न कर देगी।

"श्रमिकों के विरुद्ध निरोधादेश का प्रयोग, जो ला-गार्डिया अधिनियम द्वारा सन् १९३२ ई० सङ्घीय अदालतो मे वस्तुतः बन्द कर दिया गया था, अब टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम द्वारा पुनः प्रचलित हो गया है। इस अधिनियम के अन्तर्गत सरकार मजदूर-सम्बन्धी किसी अनाचार के मामले में उसके गुण-दोषो के आधार पर सुनवाई के पहले ही, निरोधादेश के लिये अदालत से कह सकती है और कुछ प्रकार के मामलो मे तो वह निरोधादेश के लिये अदालत से कहने के लिये अधिनियम द्वारा मजबूर कर दी गयी है।

"टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम सामूहिक सौदे के समझौतो मे सरकार को भी ठूँस देता है। वैग्नर अधिनियम के अन्तर्गत मजदूर-सभा तथा मालिक

१—देखिये, जार्ज मीनी द्वारा लिखित, दी ए० एफ० एल० केस फार ए जस्ट लेबर लॉ, (वाशिंगटन, डी० सी० ए० एफ० एल०, १९३५)

लोग सामूहिक सौदे के सम्बन्ध मे अपनी समझ से कोई भी उचित समझौता करने को स्वतन्त्र थे। परन्तु, टाफ्ट-हार्टले अधिनियम मजदूर-सभाओ की उन सुविधाओ को सीमित कर देता है, जिन्हे वे सामूहिक सौदे के समझौतों के आधार पर अनेक मामलो मे जैसे सङ्घों की सुरक्षा, कल्याणकारी कोष, जॉच सम्बन्धी व्यवस्थाये, हड़ताल की नोटिसे आदि, प्राप्त कर सकते हैं।"

बैठक ने इसी प्रकार यह मत भी व्यक्त किया कि नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड ने जो रिपब्लिकन प्रशासन द्वारा नियुक्त किया गया था

'अनेक महत्वपूर्ण प्रश्नों के सम्बन्ध मे पक्की तौर पर निर्धारित नीतियों मे व्यापक मजदूर-विरोधी परिवर्तन' कर दिये थे।[1]

ट्रूमन प्रशासन के अन्तर्गत मजदूर-सभाएँ

राष्ट्रपति ट्रूमन के निषेध के बावजूद, सन् १९४७ ई० मे टाफ्ट-हार्टले अधिनियम के पारित हो जाने से जहॉ आर्थिक क्षेत्र मे मजदूरों के बहुत से कार्यकलापों पर प्रतिबन्ध लग गया, वहीं राजनीतिक क्षेत्र मे उनके कार्यकलाप उत्तरोत्तर बढने लगे। ए० एफ० एल० ने 'लेबर लीग फार पोलिटिकल ऐक्शन (एल० एल० पी० ए०) नामक सस्था को जन्म दिया तथा सी० आई० ओ० ने 'पोलिटिकल ऐक्शन कमिटी' (पी० ए० सी०) नामक सस्था स्थापित की। बहुत से लोग सन् १९४८ ई० मे, सर्वसाधारण की दृष्टि मे भारी असम्भावनाओ के विपरीत, हैरी एस० ट्रूमन के पुनर्निर्वाचन का कारण इन्हीं मजदूर सस्थाओ का जबर्दस्त आन्दोलन ही मानते थे।

सन् १९४० वाले दशक के अन्त मे कम्यूनिस्टों द्वारा नियन्त्रित मजदूर-सभा सी० आई० ओ० से निष्कासित कर दी गयी और मजदूरों को सामाजिक बीमा, न्यूनतम वेतन तथा मजदूरो से सम्बन्धित एव अन्य सामाजिक कानूनों को मजबूत बनाने के लिये अनेक कानूनी लडाइयॉ लड़नी पड़ी। इन वर्षो मे अनेक मजदूर सभाओ ने अपनी सङ्घ-सम्बन्धी कल्याणकारी सेवाओ तथा अपने शिक्षा सम्बन्धी कार्यकलापों को बहुत बढा दिया तथा अन्तर्राष्ट्रीय स्थिति पर अधिकाधिक ध्यान दिया। चूँकि दोनो ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० 'इण्टरनेशनल कनफेडरेशन आफ फ्री ट्रेड यूनियन्स' के जिसकी चर्चा

१—देखिये, ए० एफ० एल०—सी० आई० ओ० की प्रथम संयुक्त सम्वैधानिक सभा की कार्यवाहियो की रिपोर्ट (वाशिंगटन, डी० सी० : ए० एफ० एल०—सी० आई० ओ०, १९५५), पृष्ठ ६०-६२

अध्याय १७ मे की गयी है, सदस्य थे। इसी माध्यम से दोनो का अन्तर्राष्ट्रीय क्षेत्र मे आपस मे काफी सहयोग बढ़ गया।

एकता की ओर

सी० आई० ओ० तथा ए० एफ० एल० दोनो ने ही सन् १६५२ ई० के चुनाव मे राष्ट्रपति पद के लिये डेमोक्रैटिक उम्मीदवार अड्लाइ ई० स्टीवेंसन का समर्थन किया। यह पहली बार था कि ए० एफ० एल० के किसी महाधिवेशन ने राष्ट्रपति पद के लिये किसी उम्मीदवार का औपचारिक रूप से समर्थन किया हो।[1] आइसनहॉवर प्रशासन के सत्तारूढ होने के ठीक पहले दोनों विलियम ग्रीन, जो ए० एफ० एल० के अत्यन्त सम्मानित अध्यक्ष थे तथा फ़िलिप मुरे, जो सी० आई० ओ० के अत्यधिक लोकप्रिय अध्यक्ष थे, मर गये, और दो सुयोग्य एव उत्साही नेता, जार्ज मीनी तथा वाल्टर पी० रायथर क्रमशः उनके उत्तराधिकारी चुने गये।

राष्ट्रपति ट्रूमन के कार्यकाल के पश्चात् मजदूर-वर्ग एकबार पुनः हुए आक्रमणो, मजदूरों के नये नेताओ के आगे आने तथा अनेक आन्तरिक एव अन्तर्राष्ट्रीय मामलों मे ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० के सफल सहयोग ने इनको बृहत् मजदूर सभाओं की एकता के लिये १६५० वाले दशक के प्रारम्भिक वर्षो मे उठाये गये कदम को बडा बल मिला। सन् १६५३ मे, ए० एफ० एल० सी० आई० ओ० की एक सयुक्त एकता समिति का निर्माण हुआ, जिसमें दोनो सस्थाओं के प्रतिनिधि के, तथा जिसे दोनो सङ्घों के पारस्परिक विलयन की सम्भावनाओ के सम्बन्ध मे जॉच करने का अधिकार दिया गया।

अनाक्रमण समझौता

जून, सन १६५३ ई० मे एकता समिति ने एक अन्तरिम रिपोर्ट पेश की जिसमे उसने सिफारिश की कि पहले कदम के रूप मे ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० एक अनाक्रमण समझौता करे तथा अपने से सम्बद्ध सङ्घों से ऐसे समझौते पर अनुहस्ताक्षर करने के लिये आग्रह करे। दोनो बृहत्

१—सन् १६२४ में राष्ट्रपति पद के लिये राबर्ट एम० एल० फोलेट की उम्मीदवारी का समर्थन ए० एफ० एल० की कार्यकारिणी परिषद् ने किया था, न कि सन् १६२४ के महाधिवेशन ने।

सङ्घों ने रिपोर्ट स्वीकार कर ली तथा १६ दिसम्बर, सन् १६५३ ई०, को ऐसा समझौता कर लिया ।[1]

छः मास पश्चात्, ६ जून, सन् १६५४ ई० को, इस समझौते पर ए० एफ० एल० की ६५ मजदूर सभाओं तथा सी० आई० ओ० की २६ सभाओ ने अनुहस्ताक्षर किये, और बाद को ए० एफ० एल० के बारह तथा सी० आई० ओ० की एक और सभा ने इस पर अनुहस्ताक्षर किया । ए० एफ० एल० के नेता जार्ज मीनी तथा सी० आई० ओ० के वाल्टर पी० रायथर ने एक वक्तव्य जारी करके घोषणा की कि अनाक्रमण समझौता एक 'युद्ध विराम' है और उन्होंने विश्वास प्रकट किया कि एकता समिति दोनों सङ्घों के विलयन से सम्बन्धित अनेक प्रकार की समस्याओं को हल करने में समर्थ रहेगी ।

अनाक्रमण समझौता सुचारु रूप से चलता रहा और १५ अक्तूबर सन् १६५४ का विलयन योजनाओं को आगे बढाने की तैयारी के साथ एकता समिति की बैठक वाशिंगटन में हुई । इस बैठक की समाप्ति पर समिति ने एक वक्तव्य जारी किया जिसमे उसने विलयन कि प्रक्रिया द्वारा अमेरिका मे केवल एक मजदूर-सभा-केन्द्र स्थापित करने की मॉग की तथा ए० एफ० एल० एवं सी० आई० ओ० के अध्यक्षो को यह अधिकार दिया कि वे विलयन की विस्तृत योजना तैयार करने के लिये उप-समितियो का निर्माण करे ।

सन् १६५४ ई० में हुए महाधिवेशनों ने समिति द्वारा की गयी प्रगति की सराहना की तथा विलयन के लिये किये गये उसके निर्णय का समर्थन किया ।

विलयन समझौता

सन् १६५५ ई० की ८-६ फरवरी को दोनों सस्थाओं के प्रतिनिधियों की फ्लोरिडा राज्य के मियामी बीच नामक स्थान पर बैठक हुई और उन्होंने विलयन समझौता तैयार कर लिया । इस समझौते ने यह व्यवस्था प्रदान की कि विलयन के पश्चात् जो सस्था तैयार हो—ए० एफ० एल०—सी० आई०

१—यदि किसी मजदूर-सभा 'क' के नेता पूर्व निश्चित योजना के अनुसार किसी अन्य मजदूर-सभा 'ख' के सदस्यो को अपनी सभा छोड़कर सभा 'क' मे शामिल होने के लिये बहकावे तो उसे सभा 'ख' पर आक्रमण कहा जायगा । जो लोग किसी अनाक्रमण समझौते पर हस्ताक्षर करते हैं, वे ऐसे किसी आक्रमण के कार्य को न करने के लिये बन्ध जाते हैं ।

ओ०—वह 'प्रत्येक सम्बद्ध राष्ट्रीय तथा अन्तराष्ट्रीय मजदूर-सभा की अक्षुण्णता बनाये रहे।' उसने माना कि कुशल कारीगर मजदूर सभा तथा औद्योगिक सभा दोनो ही उचित, समान तथा मजदूर-सभा सङ्घटन के तरीके के रूप मे आवश्यक हैं।' उसने 'बिना जाति, धर्म-विश्वास, रङ्ग या राष्ट्रीयता का विचार किये सभी मजदूरों का विलीनीकृत वृहत् सङ्घ मे मजदूर-सङ्घीय सङ्घटन की पूर्ण सुविधाओ को प्राप्त करने का अधिकार' सुरक्षित रखा। उसने व्यवस्था प्रदान की कि विलीनीकृत वृहत् सङ्घ 'सवैधानिक रूप से अपने इस इरादे की पुष्टि करे कि वह अमेरिकन मजदूर आन्दोलन को किसी या सभी भ्रष्ट प्रभावों से तथा कम्यूनिस्ट सस्थाओ एव अन्य ऐसे सभी लोगों के विध्वसकारी प्रयत्नो से बचायेगा, जो हमारे लोकतन्त्र तथा स्वतन्त्र एवं लोकतन्त्रीय मजदूर-सङ्घवाद के आधार-भूत सिद्धान्तों का विरोध करते हैं।' और उसने विलीनीकृत वृहत् सङ्घ मे ही एक औद्योगिक मजदूर-सभा विभाग (इण्डस्ट्रियल यूनियन डिपार्टमेण्ट) की स्थापना की व्यवस्था की, जो सभी सम्बद्ध औद्योगिक मजदूर-सङ्घो के लिये खुला रहे।

फरवरी मास मे ए० एफ० एल० की कार्यकारणी परिषद् ने तथा सी० आई० ओ० के एग्जक्यूटिव बोर्ड ने समझौते की पुष्टि की। पुष्टि करते समय सी० आई० ओ० के बोर्ड ने इस बात पर बल दिया कि "विलयन समझौता प्रत्येक सम्बद्ध सभा की अक्षुण्णता को मानता है तथा उसे गारटी प्रदान करता है, वह औद्योगिक मजदूर सभावाद को गारटी तथा समान हैसियत प्रदान करता है, और वह सवैधानिक गारंटियों की तथा किसी ऐसे आन्तरिक माध्यम की व्यवस्था प्रदान करता है। जो आक्रमण करने, जातिगत भेद भाव करने, कम्यूनिस्ट या अन्य एकदलीय प्रभुत्व के छा जाने, धमकी आदि गलत तरीके से पैसा पैदा करने तथा अन्य भ्रष्टाचारों को वर्जित कर सके।"

एकता अधिवेशन

दो मई, सन् १६५५ ई०, को एकता समिति ने विलीनीकृत वृहत् सङ्घ के लिये एक नये सविधान का प्रारूप तैयार किया जिसकी पुष्टि दोनों सस्थाओं की कार्यकारिणियों ने कुछ दिन पश्चात् की। दिसम्बर मास की २ तारीख से लेकर ४ तारीख तक दोनों वृहत सङ्घ की बैठक न्यूयार्क में हुई, जिसमें दोनों ने अपनी-अपनी सस्थाओ की समाप्ति की और ५ दिसम्बर को दोनों की इकहत्तरवीं रेजिमेण्ट आर्मरी मे संयुक्त बैठक हुई, जिसमे ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० (पूरा और सही नाम 'अमेरिकन फेडरेशन आफ लेबर

ऐण्ड कॉग्रेस आफ इण्डस्ट्रियल आॅर्गैनेजेशन्स' है) की लगभग डेढ करोड़ की सयुक्त सदस्यसख्या के साथ स्थापना हुई।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० का संविधान

सविधान की प्रस्तावना मे कहा गया है कि संस्था की स्थापना मजदूर सङ्घीय सदस्यों आमतौर से सभी मजदूरो तथा अमेरिकन एव स्वतन्त्र विश्व की सभी जनता के कल्याण के उद्देश्य से की गयी है।

वह यो है—

"अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर तथा कॉग्रेस आव इण्डस्ट्रियल आॅर्गैनिजेशन्स के पारस्परिक विलयन द्वारा इस वृहत् सङ्घ की स्थापना अमेरिकी श्रमिक जनता की आशाओ एव महत्वाकाक्षाओं की अभिव्यक्ति है।

"हम अपनी सवैधानिक सरकार के ढॉचे के अधीन रहकर तथा अपनी प्रथाओ एव परम्पराओं के अनुरूप लोकतन्त्रीय तरीको से इन आशाओं एव महत्वाकाक्षाओ की पूर्ति चाहते हैं।

"सामूहिक सौदा करते समय, जनता के बीच काम करते समय, नागरिकता के अधिकारों एव कर्तव्यों का पालन करते समय, हम जिम्मेदारी के साथ अमेरिकी जनता के हितो की रक्षा करेंगे।

"हम प्रतिज्ञा करते हैं कि हम श्रमजीवी पुरुषों एव स्त्रियों का जोरदार सङ्घटन करेंगे उन्हे वे अधिकार पूर्णरूपेण दिलवायेंगे, जिनके वे न्यायत: अधिकारी हैं उनके लिये उत्तरोत्तर ऊँचा जीवन-स्तर तथा काम की अच्छी शर्तें प्राप्त करेंगे, समस्त जनवर्ग के जीवन को सुरक्षित रखेंगे, यह देखेंगे कि उनके कौशल के कारण जो अवकाश मिलता है उसको वे अच्छी तरह भोगते हैं, अपने जीवन के ढङ्ग तथा मौलिक स्वतन्त्रताओ को जो हमारे लोकतन्त्रीय समाज के आधार हैं, दृढतर तथा अधिक व्यापक बनायेंगे।

"हम दृढता से उन शक्तियों का सामना करेंगे जो हमारे राष्ट्र की लोकतन्त्रीय परम्पराओं को नष्ट करने तथा मानव आत्मा को गुलाम बनाने का प्रयत्न करती हैं। हम उन मानव व्यक्तियो की जिनके हितो की रक्षा हमारी मजदूर-सभाएँ करती हैं, गरिमा को पूर्ण सम्मान प्रदान कराने के लिये सदा ही प्रयत्न करते रहेगे।

"अपनी प्राचीन पुण्य परम्पराओं के प्रति कृतज्ञ रह कर तथा भविष्य की चुनौती का सफलतापूर्वक सामना करने के दृढ़ विश्वास के साथ, हम इस सविधान की घोषणा करते हैं।"

सविधान इस विशेष अधिवेशन को सङ्घ का सर्वोच्च शासन निकाय बना

देता है और निर्दिष्ट करता है कि उसकी बैठक हर दो साल बाद होगी न कि प्रत्येक वर्ष जैसा कि ए० एफ० एल० और सी० आई० ओ० की होती थी। वह यह भी व्यवस्था प्रदान करता है कि इन विशेष अधिवेशनों के बीच की अवधि में एक कार्यकारिणी परिषद्, जिसमें अध्यक्ष, सचिव कोषाध्यक्ष तथा सत्ताईस उपाध्यक्ष होंगे, सङ्घ के मामलों की देखभाल करेगी। फिर यह परिषद् एक कार्यकारिणी समिति नियुक्त करेगी, जिसके अध्यक्ष, मन्त्री-कोषाध्यक्ष तथा छः उपाध्यक्ष होंगे तथा जिसकी बैठक प्रत्येक दो महीने के बाद अध्यक्ष तथा मन्त्री-कोषाध्यक्ष से नीति-सम्बन्धी मामलों पर विचार-विमर्श करने के लिये हुआ करेगी।

इस उद्देश्य से कि प्रसभाओं के बीच की अवधि में नीति निर्धारण के काम में सभी राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओं एवं प्रत्येक व्यापार और विभाग के मुख्य अधिकारियों का सहयोग प्राप्त हो सके, संविधान एक जनरल बोर्ड की व्यवस्था प्रदान करता है जिसकी बैठक वर्ष में एक बार हुआ करेगी। यह बोर्ड नीति-सम्बन्धी उन सभी मामलों पर अपना निर्णय देता है जो उसके पास कार्यपालक अधिकारियों या कार्यकारिणी परिषद् द्वारा भेजे जाते हैं।

इसी प्रकार अनेक विभागों का भी गठन होता है जिनमें औद्योगिक यूनियन विभाग जिसके वाल्टर रायथर डाइरेक्टर निर्वाचित हुए और जेम्स बी० केरी उसके मन्त्री-कोषाध्यक्ष, भवन तथा निर्माण विभाग, धातु व्यापार विभाग, यूनियन लेवेल विभाग, मरम्मत कार्य विभाग तथा रेलवे कर्मचारी विभाग के अतिरिक्त कानून, नागरिक अधिकार, राजनीतिक शिक्षा, नैतिक आचार, अन्तर्राष्ट्रीय मामलों की शिक्षा, सामाजिक सुरक्षा, आर्थिक नीति, जन सेवा, गृह-निर्माण, अनुसन्धान, जन-सम्पर्क, सुरक्षा तथा स्वास्थ्य एवं वयोवृद्ध के मामलों से सम्बन्धित चौदह समितियाँ शामिल हैं। नित एक अत्यन्त महत्वपूर्ण पद की व्यवस्था की गयी, वह है सङ्घटन संचालक का पद।

सङ्घ के खर्च के लिये राष्ट्रीय अथवा अन्तर्राष्ट्रीय सभा के तथा सङ्घटन समिति के प्रत्येक सदस्य को चार सेण्ट मासिक चन्दा देना पड़ता है। स्थानीय मजदूर सभाएँ भी मासिक चन्दे देती हैं।

एकता के परिणाम

सारे अधिवेशन के समय बड़ी-बड़ी आशायें व्यक्त की गयीं कि ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० का विलयन मजदूर-आन्दोलन तथा अमेरिका एवं विदेशों की लोकतन्त्रीय शक्तियों को बहुत दृढ़ कर देगा। [illegible]

मीनी ने सयुक्त मजदूर आन्दोलन के अध्यक्ष चुने जाने के बाद कहा कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की स्थापना 'हमारे युग की मजदूर-आन्दोलन सम्बन्धी सर्वाधिक महत्वपूर्ण घटना है।' वाल्टर रायथर ने जो उपाध्यक्ष निर्वाचित हुए कहा कि जो लोग यहाँ विद्यमान हैं वे 'अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन के इतिहास के सबसे गौरवपूर्ण अध्याय के द्वार पर खडे हैं।'

अधिवेशन मे की गयी कार्रवाई का परिणाम लोकतन्त्रीय दुनिया के सबसे बडे एव प्रभावशाली मजदूर-सङ्घ की स्थापना रहा। उसने अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन को छः विभिन्न ढङ्ग से मजबूत किया।

१—उसने उस सङ्घर्ष एव विपरीत उद्देश्य से काम करने की मनोवृत्ति को समाप्त कर दिया जो पिछले बीस वर्षों से ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० के अनेक नेताओ तथा साधारण सदस्यों के बीच चली आ रही थी, उसने मजदूरो द्वारा प्रतिद्वन्द्वी सस्थाओं पर किये जाने वाले आक्रमणों की सख्या घटा दी तथा अनेक अधिकार-क्षेत्रीय-झगडों एव सङ्गठन के क्षेत्र मे बहुधा ही होने वाले प्रयत्नों की पुनरावृत्ति समाप्त कर दी।[1]

२—उसने मालिको को उन अधिकार क्षेत्रीय झगडो का शिकार होने से बचा दिया, जो दोनों भूतपूर्व प्रतिद्वन्द्वी बृहत् सङ्घों के बीच हुआ करते थे।

३—उसने ऐसे औद्योगिक मजदूरों को जो अब भी असङ्घटित थे, विशेषकर वस्त्र तथा रसायन उद्योग के मजदूरो को तथा सफेदपोश मजदूरों को सङ्घटित करने के अधिकाधिक तीव्र आन्दोलन की नींव डाली। फरवरी सन् १९५६ मे हुई कार्यकारिणी परिषद् की बैठक मे अध्यक्ष मीनी ने कहा कि देश के लाखो सङ्घटन योग्य मजदूर सङ्घटन के विकास के लिये भारी सम्भावना प्रदान करते हैं। परिषद् ने सङ्घटन कार्य से सम्बन्धित अधिकार-क्षेत्रीय मामलो को तय करने के लिये एक समिति तथा एक कोष समिति नियुक्त की। सवैधानिक अधिवेशन के समय उन मजदूर सभाओ ने जो पहले सी० आई० ओ० से सम्बद्ध थे यह वादा किया था कि वे सङ्घटन-आन्दोलन के लिये चालीस लाख डालर देंगे जिससे आने वाले वर्षो मे सदस्य-सख्या दूनी हो जायगी। परन्तु सङ्घटन कार्य मे लगाये गये सैकडो पुरुषो एव स्त्रियों ने देखा कि विलयन के बाद उनके काम वस्त्र तथा अन्य उद्योगों की मजदूर सभाओं के बीच बराबर प्रतिद्वन्द्विता के कारण काफी धीमे पड गये।

१—अधिकार-क्षेत्रीय वह झगड़ा है, जो दो मजदूर-सभाओ के बीच इस बात पर होता है कि कोई मजदूर अपने पेशे के आधार पर उनमे से किस सभा का सदस्य बन सकता है।

४—एकीकृत मजदूर-आन्दोलन ने श्रम-सम्बन्धी तथा सामाजिक कानूनो को अपने पक्ष मे करने मे मजदूर सभाओं का हाथ बडा मजबूत बना दिया तथा उन्हे ऐसे पुरुषो एव स्त्रियो के निर्वाचन मे अधिक प्रभावशाली बना दिया जो सामाजिक प्रगति के समर्थक थे।

५—उसने शिक्षा योजनाओ तथा सामुदायिक समस्याओं मे चाहे वे नगर की, राज्य की, राष्ट्र की अथवा विश्व की समस्याएँ हो, अधिकाधिक सक्रिय भाग लेने के लिये मजदूरो को प्रेरित किया, क्योंकि उन बातो का विशाल सङ्गठित श्रमिक-वर्ग पर मूल रूप से प्रभाव पड़ना अवश्यम्भावी है जिनका प्रभाव स्थानीय, राष्ट्रीय तथा विश्व की जनता पर पड सकता है।

६—विलयन ने मजदूरों द्वारा सङ्घों के अन्दर तथा बाहर दोनो ही जगह चलने वाले भ्रष्टाचार के विरुद्ध जातीय भेदभाव के विरुद्ध तथा देश एव विदेश मे कम्यूनिस्ट प्रभाव के विरुद्ध युद्ध को दृढ़तर बना दिया। नैतिक आचारो, नागरिक अधिकारों तथा अन्तर्राष्ट्रीय मामलो के लिए सबल एवं सक्रिय समितियो की नियुक्ति से इन मामलो मे लगातार प्रगति की आशा हो गयी है।

शेष समस्याएँ

विलयन हो जाने के बाद भी मजदूरो के समक्ष आज भी बहुत कुछ करना शेष है।

सङ्गठन योग्य मजदूरो के दो तिहाई भाग आज भी असङ्गठित हैं और मजदूरों को सङ्गठन कार्य मे भयानक विरोधी शक्तियों का सामना करना पड़ रहा है, विशेष कर दक्षिण मे तथा अनेक सफेदपोश एवं औद्योगिक मजदूरो के बीच।

अनेक शक्तिशाली मजदूर सभा, जैसे 'यूनाइटेड माइन वर्कर्स' तथा अधिकतर रेल कर्मचारी सभा, अब भी ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० से बाहर हैं। विलीनीकृत बृहत् सङ्घ मे अनेक ऐसी सभा अब भी विद्यमान हैं जिनके सदस्य अन्य सभा के भी सदस्य हैं। यह एक ऐसी बात है जो सङ्गठन कार्य मे गम्भीर बाधा डालती है।

गृह-निर्माण कार्य के क्षेत्र मे टीम्सटर्स यूनियन मे तथा कुछ अन्य सभाओ मे ग़लत एवं अवैध तरीके से पैसा पैदा करना तथा भ्रष्टाचार आज भी जारी है, यद्यपि अब वह पहले से कम है और उधर 'टीम्सटर्स यूनियन' तथा 'इण्टर नेशनल लागशोरमेन्स असोसियेशन' के जिसे ए० एफ० एल० से सन्

१९५३ ई० मे बाहर कर दिया गया था सम्बन्धो को लेकर काफी मतभेद है।[1]

यद्यपि अब मजदूर-आन्दोलन मे कम्यूनिस्टों तथा उनके साथियो की सख्या बहुत कम हो गयी है फिर भी वे अनेक स्वतन्त्र सङ्घो मे सक्रिय हैं, विशेषकर विद्युत् उद्योग मे, जहाँ स्वतन्त्र सभा 'यूनाइटेड इलेक्ट्रिक, रेडियो एण्ड मशीन वर्कर्स' इस उद्योग पर अपना प्रभुत्व स्थापित करने के लिये ए० एफ० एल० की मजदूर-सभा 'इण्टर नेशनल यूनियन आफ इलेक्ट्रिक वर्कर्स से जिसके नेता अध्यक्ष जेम्स बी० केरी हैं, होड लगाये हुए हैं।

और अन्त मे राजनीतिक कार्य, शिक्षा, कल्याणकारी सेवाएँ, जनता के पारस्परिक सम्बन्धो, मालिक-मजदूर सहयोग, तथा अन्तर्राष्ट्रीय मामलो के क्षेत्र मे ए० एफ० सी० आई० के सामने दुष्कर कार्य करने को पडे हैं, तथा इनमें से अनेक मामलों मे अपनाने के लिये कौन सी नीतियाँ सर्वश्रेष्ठ होंगी, इसको लेकर काफी मतभेद है।

क्या ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० का एकाधिकार है ?

इसको लेकर काफी चिन्ता व्यक्त की गयी है कि कहीं विलीनीकृत वृहत् सङ्घ मजदूरों का एक विशाल एकाधिकार न हो जाय, जो देश के लिये अहितकर है। जैसा कि हम कह चुके हैं विलयन राष्ट्रीय जीवन मे मजदूरों के आर्थिक

१—टीम्सटर्स यूनियन की कार्यकारिणी परिषद् की मार्च सन् १९५६ में हुई बैठक मे अध्यक्ष डवे बेक ने कहा—'जहाँ भ्रष्टाचार का दोषारोपण होता है मै चाहता हूँ कि कानून लागू करने वाली राष्ट्रीय, राज्यीय तथा नगर समितियाँ निर्भयता एवं निष्पक्षता से तथा बिना किसी राजनीतिक दांव-पेच के इस मामले की जांच करे। यदि हम अपने सङ्गठन मे कोई भ्रष्टाचारी व्यक्ति पायेगे तो उसका सफाया कर देगे। परन्तु मुझे कहीं से भी ऐसा कोई प्रमाण नहीं मिलता जिसके आधार पर हम कुछ कर सकें।' (न्यूयार्क टाइम्स मार्च २८, १९५६) आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० की मई सन् १९५६ मे हुई बैठक मे अध्यक्ष डेविड ड्यूबिस्की ने कहा कि श्रमिको को कोई कदम उठाने के लिये सरकार की प्रतीक्षा नही करनी चाहिये। भ्रष्टाचार दूर करना मुख्यत: मजदूर सभा का काम है। आपने कहा कि यदि कोई व्यक्ति ऐसे किसी उद्योग मे व्यवसाय करता है जिसका प्रतिनिधित्व वह किसी मजदूर-सभा के कर्मचारी की हैसियत से करता है तो यह अनैतिक एवं अनुचित है और वह मजदूर-आन्दोलन मे भाग लेने के लिए अयोग्य है। देखिए आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० के १९५६ मे हुये २९वे अधिवेशन की 'कार्यवाहियो की रिपोर्ट', पृष्ठ १५)

एवं राजनीतिक महत्व को निस्सन्देह दृढ़तर करता है, परन्तु वह वास्तव में एकाधिकार का रूप नहीं धारण करता।

पहले तो यों देखिये कि लगभग चार करोड़ अस्सी लाख संगठन योग्य मजदूरों तथा कुल छः-सात करोड़ मजदूरों में से लगभग डेढ़ करोड़ ही मजदूर ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के सदस्य हैं। इसे मजदूरों का एकाधिकार कहकर उस पर चिन्ता व्यक्त करना युक्तिसङ्गत नहीं है।

दूसरे, इस तथ्य पर पुनः ध्यान देना चाहिये कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० का संविधान उसे अपने किसी भी सम्बद्ध मजदूर-सभा को हड़ताल करने के लिये आदेश देने का अधिकार नहीं प्रदान करता। वह अधिकार पूर्णतः उन १४१ राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सभाओं तथा उनके ६०,००० भिन्न, सम्बद्ध स्थानीय सभाओं में निहित है जो मालिक-मजदूरों के कुल लगभग १,००,००० अलग-अलग समझौते सम्पन्न करते हैं। इस प्रकार ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की सभाओं के बीच अधिकार का सार्वत्रिक विकेन्द्रीयकरण है।[1]

अध्यक्ष निर्वाचित हुए, जब श्री रायथर वृहत् इण्डस्ट्रियल यूनियन डिपार्टमेण्ट के उपाध्यक्ष तथा सचालक निर्वाचित हुए। श्री रायथर यूनाइटेड आटोमोबाइल वर्कर्स के अध्यक्ष के पद पर भी कायम रहे। उपयुक्त दोनो ही व्यक्ति अपने बचपन से ही मजदूर-आन्दोलन मे सक्रिय भाग लेते रहे।

जार्ज मीनी

जार्ज मीनी न्यूयार्क नगर मे १६ अगस्त सन् १८६४ को पैदा हुए थे। वे एक प्लम्बर (नल, पाइप आदि बनाने वाले) के पुत्र थे। कुछ काल तक नगर के सार्वजनिक स्कूलो मे पढ़ने के पश्चात्, वे सन् १६१० मे, सोलह वर्ष की अवस्था मे इस रोजगार मे काम सीखने लगे, और पॉच वर्ष पश्चात् काम सीखने की उनकी अवधि समाप्त हो गयी और वे इसी रोजगार मे मजदूर हो गये।

इस अवधि-मे वे प्लम्बर्स सभा में सक्रिय भाग लेते रहे तथा सन् १६२२ मे, २८ वर्ष की अवस्था मे वे अपने स्थानीय सभा के व्यावसायिक प्रतिनिधि-निर्वाचित हुए, जिस पद पर वे बारह वर्ष तक बने रहे। अपने सङ्घ मे काम करने के दौरान में युवक मीनी काफी मशहूर हो गये तथा उनके प्रभावोत्पादक एव रचनात्मक कार्यों के कारण लोग उनका काफी सम्मान करने लगे तथा मन्दी वाले वर्ष सन् १६३४ ई० मे वे न्यूयार्क स्टेट फेडरेशन आव लेबर के अध्यक्ष निर्वाचित हुए।

राज्यीय मजदूर-सभाओ मे इस सब से बड़े सङ्घ के नेता के रूप मे, विशेष-कर श्रम-सम्बन्धी तथा सामाजिक कानूनो के क्षेत्र मे, आसाधारण प्रतिभा का परिचय देते हुए वे फ्रैंक मोरिसन की मृत्यु के पश्चात् ए० एफ० एल० के सचिव-कोषाध्यक्ष निर्वाचित हुए, जिस पद को उन्होंने जनवरी, सन् १६४० मे ग्रहण किया। चूँकि अध्यक्ष विलयम ग्रीन का स्वास्थ्य गिरता जा रहा था, सचिव मीनी सङ्घ के प्रशासकीय कार्य को दिन पर दिन अधिकाधिक सम्भालने लगे, और सन् १६५२ के अन्त मे अध्यक्ष ग्रीन की मृत्यु के पश्चात्, मीनी सर्वसम्मति से ए० एफ० एल० के अध्यक्ष निर्वाचित हुए।

पद ग्रहण करने के पश्चात् अध्यक्ष मीनी ने प्रथम कार्य यह किया कि वे वाल्टर रायथर तथा अन्य लोगो से ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० के विलयन के सम्बन्ध मे विचार-विमर्श करने लगे। इस विलयन कार्य के सम्पन्न होने मे उन्होंने कोई बाधा नहीं खड़ी होने दी। इसी प्रकार उन्होंने ए० एफ० एल० को भ्रष्टाचार से मुक्त करने, कम्यूनिज्म के विरुद्ध उसके मुकाबले को दृढ़तर करने, तथा अन्तराष्ट्रीय मोरचे पर मजदूरो के कार्य को

अधिक मजबूत करने में बडा सक्रिय भाग लिया। जैसा हम ऊपर बता चुके हैं, विलयन के पश्चात् वे सर्वसम्मति से सयुक्त सङ्घ के अध्यक्ष निर्वाचित किये गये।

जार्ज मीनी कुशल प्रशासक, जोरदार भाषणकर्त्ता, एव आम विचारों मे नरम पक्ष के है। वे अपने मित्रों से तो यही कहते हैं कि 'मै एक प्लम्बर मात्र हूँ, न कि कोई विद्वान्,' परन्तु वे आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक एवं अन्तर्राष्ट्रीय मामलो मे अपने व्यापक ज्ञान तथा महत्वपूर्ण समस्याओ की वास्तविक गुत्थी को समझ लेने की अपनी अद्भुत क्षमता से लोगो को तुरन्त प्रभावित करते हैं।

वाल्टर पी० रायथर

अवस्था मे मीनी से तेरह वर्ष छोटे श्री वाल्टर पी० रायथर वेस्ट वर्जीनिया राज्य के व्हीलिंग नामक स्थान मे ११ सितम्बर, सन् १६०७ ई० मे पैदा हुए थे। आपके पिता श्री वेलेटाइन रायथर एक शराबखाने मे मजदूर थे। वे मजदूर-सङ्घों मे सक्रिय भाग लेते थे और सन् १६२३ ई० मे ओहिओ वैली ट्रेड्स एण्ड लेबर असेम्बली के अध्यक्ष हो गये। वे पक्के समाजवादी तथा यूजीन वी० डेब्स के मित्र थे। वाल्टर अपने पिता की पॉच सन्तानों मे दूसरी सन्तान थे। उनके दो अन्य भाई विक्टर तथा रॉय भी बाद को मजदूर-आन्दोलन मे सक्रिय भाग लेने लगे। उनके पिता अपने बेटो की शिक्षा की देख-देख मे घण्टो बिताया करते थे तथा प्रत्येक रविवार के तीसरे पहर उनसे उस समय की सामाजिक समस्याओ पर बिना किसी पूर्व तैयारी के वाद-विवाद आदि कराया करते थे।

वाल्टर ने व्हीलिंग के हाई स्कूल मे तीन वर्ष बिताने के पश्चात् उसे छोड़ दिया जिससे वह अपने परिवार के खर्च चलाने मे कुछ सहायता कर सके। इस उद्देश्य से वह तीन वर्ष तक प्रशिक्षार्थी के रूप मे औजार बनाने वाले का काम करते रहे। रविवार के काम के विरुद्ध प्रदर्शन आयोजित करने के प्रयत्न के कारण वहाँ से निकाल दिये गये और नौकरी की खोज मे डेट्रायट चले गये। वहाँ उन्होने ब्रिग्ज् तथा फोर्ड कम्पनियो मे नौकरी की और हाई स्कूल की पढाई पुनः आरम्भ कर दी, बाद को वह वेन यूनिवर्सिटी मे रात की लगने वाली कक्षाओ मे जाने लगे। यहाँ उन्होने एक 'सोशल प्राब्लम्स क्लब' नामक सस्था स्थापित की, 'जो लीग फार इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी' की एक शाखा थी। वह डेट्रायट के अनेक मजदूर-सङ्घर्षों मे भी शामिल हुए और सन् १६३२ मे उन्होने नार्मन टामस की ओर से अध्यक्ष पद से भाषण किया।

मजदूर-सङ्घों मे सक्रिय भाग लेने के अभियोग मे वह सन् १६३३ ई० मे फोर्ड कारखाने से निकाल दिये गये। इसके बाद उन्होंने तथा उनके भाई विक्टर ने कमाते-खाते हुए विश्वभ्रमण करने का निर्णय किया। उन्होंने बाइसिकिल पर यूरोप का भ्रमण किया, ग्रेट ब्रिटेन से लेकर रूस तक कोयले की खानों, मोटर कारखानों तथा मशीनों की दूकानों मे काम किया, भारत तथा जापान की यात्रा की और सन् १६३५ ई० मे डेट्रायट वापस पहुँच कर मोटर उद्योग मे पुन. प्रवेश किया।

युवक रायथर ने देखा कि शीघ्र ही वह मोटर उद्योग मे मजदूरो के सङ्घटन के लिये चलने वाले सङ्घर्ष के नेता बन गये हैं। वह अपने स्थानीय सङ्घ के अध्यक्ष बन गये तथा डेट्रायट एव फ्लिएट की काम बन्द हड़तालो मे उन्होने प्रमुख भाग लिया। वह फोर्ड कम्पनी मे, सन् १६३७ ई० में किये गये सङ्घटन-अभियान मे सबसे आगे थे तथा फोर्ड कम्पनी के सन्तरियों द्वारा बुरी तरह पीटे गये। वे यूनाइटेड आटो वर्कर्स—सी० आई० ओ० के उपाध्यक्ष बन गये तथा सन् १६४६ मे कम्यूनिस्टो और उनके साथियों के विरुद्ध भयङ्कर लड़ाई के पश्चात् उसके अध्यक्ष हो गये। सन् १६५२ मे फिलिप मुरे की मृत्यु के पश्चात् वे सी० आई० ओ० के अध्यक्ष निर्वाचित हुए तथा ए० एफ० एल०—सी० आई० ओ० का विलयन करने के लिये उत्सुकता से जार्ज मीनी के साथ हो गये।

श्री रायथर मे काम करने की अद्भुत् एव अथाह शक्ति है, समाज-सम्बन्धी उनकी दूरदर्शिता बडी ही व्यापक है, वह एक जोरदार भाषणकर्त्ता, साहसी तथा दूरदर्शी विचारक हैं। इन्हीं गुणो के आधार पर उन्होंने मजदूरो के नेतृत्व मे एक नये प्रकार की व्यावहारिक विद्वत्ता तथा सङ्घटन एव प्रशासन सम्बन्धी क्षमता ला दी है, जो न केवल मजदूर—आन्दोलन पर, अपितु हमारे राष्ट्रीय जीवन पर भी, अपना छाप अवश्य छोडेगी।[1]

१—देखिये, अर्विंग होव तथा बी० जे० विडिफ द्वारा लिखित 'दी यू० ए० डब्ल्यू० ऐण्ड वाल्टर रायथर' (न्यूयार्क : रैंडम हाउस, १६४६)

३

मजदूर सभाओं का गठन तथा उनके कार्य

पिछले अध्यायों मे हमने अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन के प्रारम्भिक काल से ही जब मजदूर-सभाओ मे काम करना एक अपराधपूर्ण षड्यन्त्र समझा जाता था, बीसवी शताब्दी के १९५०-६० वाले दशक के मध्य तक की, जब सङ्घटित मजदूर-आन्दोलन को हमारी आर्थिक एव सामाजिक व्यवस्था का एक स्थायी एव महत्वपूर्ण अङ्ग तथा विश्व के लोकतन्त्रीय जीवन मे एक सबल शक्ति समझा जाता है, कुछ प्रमुख बाते उपस्थित की हैं।

मजदूर सभाओ की सदस्यता

सन् १९५०-६० वाले दशक के मध्य में आन्दोलन में एक करोड़ सत्तर लाख से लेकर एक करोड़ अस्सी लाख तक सदस्य थे। इन सदस्यों में से दस लाख से कुछ अधिक सदस्य संयुक्त राज्य अमेरिका की सीमा से बाहर, मुख्यतः कनाडा मे रहते थे। सङ्घों की कुल सदस्य सख्या १९९ राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओ मे बॅटी हुई थी, सङ्घों के नाम मे 'अन्तर्राष्ट्रीय' शब्द इस बात का द्योतक है कि इन सङ्घो के सदस्य तथा उनकी शाखाऍ केवल अमेरिका ही मे नहीं है, वरन् कनाडा मे भी हैं। ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० मे जिन १४१ अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओं का विलयन हुआ उनमे सदस्यों की कुल संख्या लगभग डेढ करोड़ थी।

स्वतन्त्र मजदूर सभा

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० से बाहर की मजदूर-सभाओं में से जिनके कुल सदस्यों की सख्या लगभग तीस लाख है, लगभग २० प्रतिशत सदस्य-सख्या अकेले 'यूनाइटेड माइन वर्कर्स आफ अमेरिका' की ही है। जॉन एल० लेविस के नेतृत्व में यह सङ्गठन १९३० वाले दशक के मध्य तक ए० एफ० एल० में एक काफी जोरदार सङ्घ था। लेविस ने इसे सन् १९३५ मे फेडरेशन से बाहर निकाल लिया और वह सी० आई० ओ० में शामिल हो

गया, जिसका वह उन आन्दोलन पूर्ण दिनों मे अध्यक्ष था, जब यह सङ्घ इस्पात, मोटर तथा अन्य उद्योगो मे सङ्घटन-कार्य कर रहा था। सन् १६४२ मे यू० एम० डब्ल्यू० ए० ने सी० आई० ओ० को, अन्य कारणो के अतिरिक्त, राष्ट्रपति फ्रैंकलिन डी० रूजवेल्ट के समर्थन के प्रश्न पर मतभेद हो जाने के कारण छोड़ दिया और बाद को ए० एफ० एल० मे शामिल हो गया, परन्तु सन् १६४३ ई० मे पुनः उससे अलग हो गया।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के सन् १६५५ मे विलयन के समय जिन मजदूर-सभाओं का एक अन्य समूह उससे असम्बद्ध रहा, वे थे चार शक्तिशाली रेल कर्मचारी सङ्गठन ऐसे कर्मचारी, जिनका सम्बन्ध काम गाड़ी चलाने के काम से होता है, लोकोमोटिव एञ्जिनियर्स सङ्गठन, लोकोमोटिव फायरमेन एण्ड एञ्जिनमेन सङ्गठन, रेलरोड ट्रेनमेन सङ्गठन तथा आर्डर आव रेलवे कंडक्टर्स, जिनके कुल सदस्यो की सख्या ४,००,००० से भी अधिक थी। इन चार सङ्गठनो मे से कम से कम दो एक के अध्यक्षों ने ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के अधिकारियो से उससे सम्बद्ध होने के सम्बन्ध मे वार्ता की और सन् १६५६ की ग्रीष्म ऋतु मे 'लोकोमोटिव फायरमेन एण्ड एञ्जिनमेन' सयुक्त सङ्घ मे शामिल हो गया।[1]

विलयन के समय स्वतन्त्र अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओं का एक तीसरा भी दल था। ये वे सभाएँ थी, जो सन् १६४६ और १६५० मे, कम्यूनिस्ट प्रभुत्व के अभियोग मे सी० आई० ओ० से बाहर निकाल दी गयी थी। सन् १६३०-४० वाले दशक मे सी० आई० ओ० द्वारा चलाये गये विशाल सङ्घटन-आन्दोलन के समय अनेक कम्युनिस्ट तथा उनके अनुयायी सी० आई० ओ० तथा उससे सम्बद्ध सस्थाओ के लिये सङ्घटन कार्य करने लग गये और बाद

१—कुछ ऐसी रेल कर्मचारी सभा, जिनके सदस्यो का काम गाड़ी चलाने से सम्बन्धित नही होता, जैसे रेलवे क्लार्क्स, लाइन को ठीक रखने वाले कर्मचारियो की सभा तथा बहुत से कुशल कारीगर सभा जैसे मिस्त्री, ब्वायलर्स, आदि, ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के सदस्य हैं। रेल कर्मचारी सभा तथा ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० से सम्बद्ध अन्य १६ को जिनके सदस्य पूर्णत. या अंशत -रेलवे कम्पनियो मे काम करते हैं, मुख्य प्रबन्ध-अधिकारियो की भी एक सभा है, जिसका नाम 'रेलवे एग्जक्यूटिव्ज असोसियेशन' है तथा जो कानूनी एव रेल मजदूरो के पारस्परिक हितो से सम्बन्धित् अन्य मामलो के सम्बन्ध मे नीति निर्धारित करने वाला निकाय है।

को अनेक सङ्घों मे प्रमुख पदों पर आसीन हो गये। एक बार इन पदो पर पहुँच जाने के बाद, वे कम्यूनिस्ट पार्टी का आदेश स्वीकार करने लग गये और कम्यूनिस्ट नीतियों को मजबूत बनाने के लिये अपने पदो का लाभ उठाने का प्रयत्न करने लग गये। अनेक मामलों मे वे अपना सहयोग गैर-कम्यूनिस्ट नेताओं को इस शर्त पर देने लगे कि निर्वाचित हो जाने पर वे नेता अपने कार्यालय मे कम्यूनिस्टो को नियुक्त करेंगे और विशिष्ट कम्यूनिस्ट कार्यक्रमो तथा लक्ष्यो का समर्थन करेंगे।

शीघ्र ही 'आटोमोबाइल वर्कर्स' तथा अन्य बड़ी-बड़ी सभाओं ने कम्यूनिस्टो को प्रभावपूर्ण स्थानो से निकाल बाहर करने के लिये पूरे वेग से आन्दोलन चला दिया और सन् १९४९ और १९५० मे सी० आई० ओ० ने सङ्गठन से ग्यारह सभाओं को, जिनकी कुल सदस्य-संख्या साढे आठ लाख से लेकर नौ लाख तक थी, इस आधार पर बाहर कर दिया कि उन पर कम्यूनिस्टो का प्रभुत्व था। ग्यारह निष्कासित-सभाओं मे से दो का तो विघटन हो गया, चार कम्युनिस्टों द्वारा नियन्त्रित सभाओं मे विलीन हो गयीं, और एक-'फर वर्कर्स सङ्घ'—मूलतः भिन्न नेतृत्व के साथ ए० एफ० एल० के 'मीट कटर्स' का ही एक अङ्ग बन गयी। केवल चार ही सन् १९५५ में सक्रिय रह गयीं—'यूनाइटेड इलेक्ट्रिकल, रेडियो एण्ड मशीन वर्कर्स आफ अमेरिका'

से बहुत से तीन संस्थाओं से सम्बद्ध हैं, जो फेडरेशनों (बृहत् सङ्घों) की तरह काम करती हैं—'दी कनफेडरेटेड यूनियन्स आफ अमेरिका,' 'दी एञ्जीनियर्स ऐण्ड साइंटिस्ट्स ऑफ अमेरिका', तथा 'नेशनल इंडिपेंडेंट यूनियन कौंसिल'।

यू० एस० ब्यूरो आफ लेबर स्टेटिस्टिक्स ने सन् १९५५ ई० में यह गणना की कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० से असम्बद्ध कुल ५७ राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ थे, जिनकी संयुक्त सदस्य-संख्या पिछले वर्ष अनुमानतः १८,००,००० थी। मजदूर-सङ्घो के इन विभिन्न दलो के अतिरिक्त ऐसे भी बहुत से मजदूर-सङ्घ हैं, जो सामान्यत किसी एक संस्थान, मालिक या स्थान मे ही सीमित हैं।

कुशल कारीगर तथा औद्योगिक मजदूर सभा

आमतौर पर देश की सभी मजदूर-सभाओं को, चाहे वे ए० एफ० एल०—सी० आई० ओ० के हों या 'स्वतन्त्र' वर्ग की हों, मोटे तौर पर कुशल कारीगर मजदूर सभाओ तथा औद्योगिक मजदूर सभाओ मे बॉटा जा सकता है।

कुशल कारीगर सभाएँ वे हैं, जिनमे केवल एक ही व्यवसाय के मजदूर होते हैं, जैसे बढई, मिस्त्री, प्लम्बर या ढलाई करने वाले। उद्योग के प्रारम्भिक काल मे छोटी-छोटी दुकाने तथा छोटे-छोटे उत्पादन के संस्थान ही इस प्रकार के मजदूरों को उपयुक्त पड़ते थे, क्योंकि आमतौर पर कोई दुकान मुख्यतः किसी एक ही हुनर मे निपुण मजदूरों को नौकर रखती थी किसी फाउड्री मे मुख्यतः ढलाई करने वाले ही रखे जाते थे, किसी मशीन की दूकान मे मुख्यत. मिस्त्री ही रहते थे, आदि-आदि।

परन्तु पुञ्जोत्पादन वाले कारखनों के विकास के साथ ही सभी हुनर वाले मजदूर एक ही संस्थान मे एकत्र होने लगे और इनके अतिरिक्त वहाँ ऐसे भी हजारों मजदूरों काम करने लगे, जो किसी विशेष हुनर या काम मे निपुण नहीं होते थे। उद्योग मे इस परिवर्तन ने न केवल बिखरे हुए कुशल मजदूरो का कुशल कारीगर सभाओं मे सङ्गठित होना और भी कठिन कर दिया, अपितु लाखों सामान्य कारखाना-मजदूरो तथा ऐसे मिस्त्रियों को मजदूर-सभाओ के दायरे से बाहर ही छोड़ दिया, जिनमें कुशल कारीगर सभाओ की सदस्यता के लिये आवश्यक योग्यता न रहती थी।

मशीन द्वारा उत्पादन ने मजदूरों को भारी अश मे उनके हुनर से वञ्चित कर दिया है। किसी कुशल कारीगर के लिये तो वर्षों के प्रशिक्षण की आवश्यकता पड़ती थी, परन्तु मशीन चलाने वाला कोई मजदूर सामान्यतया कुछ सप्ताहों मे ही प्रशिक्षित किया जा सकता है।

इस स्थिति का सामना करने के लिये धीरे-धीरे मजदूर सभाओ का विकास हुआ। वह किसी कारखाने के सभी मजदूरो को सदस्य के रूप मे स्वीकार करती है, जिनमे हुनर वाले मजदूर तथा तथाकथित बिना किसी हुनर के मशीन चलाने वाले और सामान्य मजदूर सभी शामिल हैं। इस प्रकार का मजदूर-सङ्घटन निश्चय ही सी० आई० ओ० के आन्दोलन का परिणाम नहीं है। वह तो अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर में ही, नयी औद्योगिक स्थिति के उत्तर मे, आरम्भ हुआ।

'यूनाइटेड माइन वर्कर्स आव अमेरिका' सन् १८६० ई० मे अपने जन्म से ही औद्योगिक सभाओ के रूप मे काम करती चली आ रही है। पुरुषो तथा स्त्रियो की पोशाक बनाने के व्यवसाय की मजदूर-सभा, कागज बनाने वाले मजदूरो की सभा, शराब उतारने के कारखानो की मजदूर-सभा तथा कुछ अन्य मजदूर-सभा वर्षो तक ए० एफ० एल० के अन्दर रह कर औद्योगिक सभा के रूप में काम करती रही। ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के विलयन के समय लगभग सत्तर लाख मजदूरो का प्रतिनिधित्व करने वाली मजदूर-सभा, 'डिपार्टमेण्ट आव इण्डस्ट्रियल ऑर्गैनिजेशन्स' में शामिल हो गयी, जो केवल उन्हीं सङ्घो को स्वीकार करता था, जो औद्योगिक रूप धारण कर लिये रहते थे।

परन्तु, अब भी हुनर वाले मजदूरो के लिये कुशल कारीगरी मजदूर-सभा ही सर्वाधिक उपयुक्त सिद्ध हुआ है। ए० एफ० एल०—सी० आई० ओ० का सविधान यह स्वीकार करता है कि दोनो ही ढङ्ग के सङ्घटनो को महत्व-पूर्ण काम करना है।

मजदूर सभाओ की सदस्यता का संकेन्द्रण

यद्यपि अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सभाओ की कुल सख्या १६६ है, कुल सदस्य-सख्या का लगभग आधा केवल १२ सभाओं मे ही संकेन्द्रित है। छः ऐसी सभाएँ हैं, जिनमे से प्रत्येक की सदस्य-सख्या पॉच लाख या उससे अधिक है और उनकी संयुक्त सदस्य-संख्या लगभग ६० लाख या कुल योग की एक तिहाई है। इसके विपरीत, अपेक्षाकृत छोटी अन्तर्राष्ट्रीय सभाओं में सौ सभाएँ ऐसी हैं, जिनमें से प्रत्येक की सदस्य-संख्या २५ हजार से भी कम है और उनकी सयुक्त कुल सदस्य-सख्या, कुल योग के पॉच प्रतिशत से भी कम है। इन १६६ अन्तर्राष्ट्रीय सभाओं की लगभग ७७,००० स्थानीय सभाएँ हैं।

मजदूर सभाओं की प्रसभाएँ

अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सभाओं में नीति निर्धारण करने की सर्वोच्च शक्ति

इन सभाओं की प्रसभाओं को होती है। सन् १६५५ ई० में, अन्तर्राष्ट्रीय सभाओं मे अधिकाश की (१६६ मे से ११४ की, जिनका 'ब्यूरो आफ लेबर स्टेटिसटिक्स' ने पर्यवेक्षण किया था) प्रसभाये दो वर्ष या उससे भी कम के अन्तर पर हुई थीं। सर्वसामान्य अन्तर दो वर्ष का था, जिसे ७१ सङ्घ अपने लिये निर्दिष्ट किये हुए थे। ६१ सभाओं के विषय मे तीन वर्ष या उससे भी अधिक अन्तर की सूचना मिली थी। बारह छोटी सभाओं मे प्रसभाओं की कोई व्यवस्था नहीं थी।

विशेषज्ञ तथा विशिष्ट कार्यकर्त्ता

मजदूर-सभा अपने अनुसन्धान कार्यो, शिक्षा, कल्याण-कार्यों, कानूनी तथा जन-सम्पर्क से सम्बन्धित कार्यवाहियों के निर्देशन के लिये विशेषज्ञों की सेवाओं का अधिकाधिक उपयोग कर रहे हैं। अन्तर्राष्ट्रीय सभाओं मे लगभग सौ सभा अनुसन्धान निर्देशक तथा अन्य कर्मचारी नियुक्त किये हुए हैं, तथा ८० से भी अधिक सभाओ मे शिक्षा निर्देशक हैं। इसी प्रकार राज्यीय सभाओं तथा स्थानीय सङ्घों द्वारा भी अनेक शिक्षा निर्देशक नियुक्त किये हुए रहते हैं।

पिछले कुछ वर्षों मे सामाजिक बीमा के, जिसकी व्यवस्था सामूहिक सौदे ने प्रदान की है, द्रुत गति से हुए विकास ने मजदूर सभाओं के उत्तरदायित्व को और भी बढा दिया है और यह काम विशेषज्ञो के जिम्मे कर दिया गया है। भारी सख्या मे सुयोग्य व्यक्ति ही देश के विभिन्न भागों मे प्रकाशित होने वाले मजदूरो से सम्बन्धित पत्रों का निर्देशन करते हैं। 'इण्टर-नेशनल गारमेण्ट वर्कर्स यूनियन' तथा अनेक अन्य श्रमिक सभाओं ने मालिको की कार्यक्षमता बढाने के लिये एञ्जीनियरिग विभाग की तथा राजनीतिक कार्यो एव अन्तराष्ट्रीय सम्बन्धों से सम्बन्धित विभागों की स्थापना कर रखी है।

ए० एफ० एल०—सी० आई० ओ० में सम्मिलित औद्योगिक मजदूर सभाओं की अधिकाश स्थानीय मजदूर सभाएँ प्रत्येक राज्य में किसी राज्यीय सभा से सम्बद्ध होती हैं तथा प्रत्येक नगर मे किसी केन्द्रीय श्रमिक परिषद् से। ये राज्यीय तथा नगर निकाय अपने अपने विधना-मण्डलों में मजदूरों का प्रतिनिधित्व करने तथा जन-साधारण के साथ मजदूरों के हित की वृद्धि करने में अपना काफी समय देते हैं।

कल्याणकारी कार्य

पिछले दशक मे मजदूर-सभाओं के मनोरञ्जन सम्बन्धित तथा कल्याणकारी ...यों मे तीव्रगति से वृद्धि हुई है। एक के बाद दूसरी मजदूर सभाएँ काम

की शर्तों मे इस बात की व्यवस्था करती जा रही हैं कि मालिक कल्याणकारी कोषो मे चन्दा दे, जिसका उपयोग सभाओ के सदस्यो लिये वृद्धावस्था की पेशनो, स्वास्थ्य-सम्बन्धी सेवाओं तथा छुट्टीयो मे सुविधा देने के लिए किया जा सके। मजदूर सभाओ ने अपने निजी स्वास्थोपचार गृहों का प्रबन्ध कर रखा है, औपधालयो, शिविरो तथा मनोरञ्जन केन्द्रो की स्थापना कर रखी है जिनका वे स्वयं निर्देशन करते हैं, रोगो के कारण तथा उनके निवारण के सम्बन्ध मे अनुसन्धान कार्य किये हैं तथा ऐसी अन्य सस्थाओ मे व्यापक रूप से योगदान किया है जो उनके सदस्यो तथा जन-साधारण के स्वास्थ्य-सुधार एव अन्य कल्याण के कार्यों मे रत हैं।

शिक्षा, सामुदायिक एव राजनीतिक कार्यो, नागरिक स्वतन्त्रताओ, तथा अन्तर्राष्ट्रीय सम्पर्क से सम्बन्धित अन्य काररवाइयो की चर्चा पुस्तक के अगले अध्यायों मे की जायगी।

४

मालिकों और मजदूरों के दैनिक सम्बन्ध

अब हम मजदूर सभाओ तथा मालिको के बीच के दिन प्रतिदिन के सम्बन्धो, मजदूर सभाओ के समझौतो या करारनामो तथा उस माध्यम के सम्बन्ध मे विचार करेंगे जो सहयोग पैदा करने तथा शिकायतो के शान्तिपूर्ण ढङ्ग से दूर करने के लिये स्थापित किये गए हैं।

समझौता करने वाले लोग

कुछ मजदूर-सभाओं मे यह नियम है कि सङ्घ की ओर से समझौता पर हस्ताक्षर अन्तर्राष्ट्रीय अथवा राष्ट्रीय सङ्घों द्वारा किया जाता है तथा अन्य मजदूर-सभाओ मे अन्तर्राष्ट्रीय सङ्गठनों तथा विभिन्न नगरों के सयुक्त बोर्डों द्वारा सयुक्त रूप से हस्ताक्षर किया जाता है। अन्यान्य मजदूर सभाओ मे स्थानीय सभाएँ स्वय यह कार्य सम्पन्न कर लेती हैं। मालिको की ओर से हस्ताक्षर करने वाला या तो स्वयं मालिक या मालिको की कोई सस्था करती है या देश के एक या अधिक भागो का सारा उद्योग ही यह कार्य सम्पन्न करता है।

उदाहरण के लिये मोटर उद्योग मे समझौता 'यूनाइटेड आटोमोबाइल वर्कर्स यूनियन', जो एक अन्तर्राष्ट्रीय सङ्गठन है तथा अलग-अलग मोटर कारपोरेशनो, जैसे फोर्ड, जनरल मोटर्स, काइस्लर आदि के बीच होता है। स्त्रियों की पोशाक के उद्योग के क्षेत्र मे जहाँ छोटी-छोटी बहुत ही फर्में हैं किसी मजदूर सभा पर उत्पादकों का सङ्घ जो मालिकों का प्रतिनिधित्व करता है और न्यूयार्क नगर मे सयुक्त बोर्ड तथा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सङ्घ जो मजदूरों का प्रतिनिधित्व करता है, हस्ताक्षर करते हैं।

खान उद्योग मे 'यूनाइटेड माइन वर्कस आव अमेरिका' विभिन्न किस्म के कोयला व्यवसाय के सङ्गठनों से राष्ट्रीय स्तर पर मुख्य समझौते करता है जिनके साथ क्षेत्रीय तथा स्थानीय हालतो के अनुरूप उनका परिवर्तित रूप भी रहता है। न्यूयार्क नगर मे, 'इण्टर नेशनल ब्रदरहुड आफ इलेक्ट्रिक

वर्कर्स' के मामले मे समझौते स्थानीय संस्थाओ तथा स्थानीय ठीकेदार सङ्गठनो के बीच होते हैं, परन्तु रेलवे उद्योग मे समझौतो का प्रश्न काफी जटिल होता है क्योकि वहाँ किसी राष्ट्रीय समझौते के लिये गाडी चलाने से असम्बद्ध कार्यालया आदि मे काम करने वाले कर्मचारियो के लगभग पन्द्रह मजदूर सभाओ को जो विभिन्न प्रकार के मजदूरो का प्रतिनिधित्व करते हैं, रेल कम्पनियो के बडे-बडे क्षेत्रीय सङ्गठनो से वार्ता आदि करनी पड़ती है।

अनेक मामलो मे समझौता इस वक्तव्य से आरम्भ होता है कि मालिक यह स्वीकार करता है कि सम्बद्ध मजदूर सभा सामूहिक सौदे के लिये मजदूरों के बहुसख्यक भाग का प्रतिनिधित्व करती है।

समझौतों मे पारस्पर्य

इसके बाद बहुधा ही यह बतलाया जाता है कि समझौता करने वाले दोनो पक्ष यह क्यो समझते हैं कि हस्ताक्षर करने वाले स्थान पर अपने नाम अङ्कित करना उन दोनो ही के लिये हितकर है। सन् १९५५-५८ मे न्यूयार्क नगर के नेशनल ड्रेस मैन्यूफैक्चर्स असोसियेशन इनकारपोरेटेड' तथा 'इण्टरनेशनल लेडीज गारमेण्ट वर्कर्स (आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू०) और 'ड्रेसमेकर्स ज्वाइण्ट बोर्ड' के बीच जो समझौता हुआ उसमे उपर्युक्त कारण निम्नलिखित ढङ्ग से व्यक्त किये गये हैं :—

"चूँकि प्रस्तुत समझौते मे भाग लेने वाले दोनो ही पक्ष यह स्वीकार करते हैं कि उद्योग मे स्थिरता लाने मे, उसमे सुचारु व्यवस्था प्रदान करने मे; उसमे सुधार की योजना बनाने मे, उत्पादन के साधनो मे आधुनिकता प्रोत्साहित तथा उत्पन्न करने मे, ऐसी स्थिति लाने मे, जिसमे मजदूर बराबर नौकरी पर बने रहें, उन्हें उचित निर्वाह-वेतन मिलता रहे, पर्याप्त वार्षिक कमाई होती रहे, तथा उनके काम की शर्तें उचित रहे; तथा दोनो पक्षो एव उनके सदस्यो के बीच जो भी झगडे पैदा हो, उनके न्याय-सङ्गठन एवं शान्तिपूर्ण ढङ्ग से हल करने के लिये, जिससे कार्य निर्विघ्न रूप से चलता रहे, व्ययस्था देने मे दोनो के सहयोग से दोनों ही को बड़ा लाभ होगा, "अतः दोनो ही पक्ष निम्नलिखित समझौता करते हैं · "

जनरल मोटर्स कारपोरेशन समझौता करने के अपने कारण सन् १९५५ मे हुए समझौते की भूमिका मे निम्नलिखित रूप से व्यक्त करता है—

"जनरल मोटर्स कारपोरेशन के मालिक यह स्वीकार करते हैं कि उनका मजदूरों के सहयोग के बिना चलना उतना ही कठिन है जितना मजदूरों का उनके सहयोग के बिना। दोनों एक ही व्यवसाय के अङ्ग हैं और उस

व्यवसाय की सफलता सभी सम्बन्धित लोगो के लिये अनिवार्य है। अतः यह आवश्यक है कि मालिक और कर्मचारी परस्पर सहयोग से इस लक्ष्य की पूर्ति के लिये काम करे कि उत्पादित वस्तु की श्रेष्ठता तथा कीमत उत्तरोत्तर सन्तोषप्रद एव आकर्षक सिद्ध हो जिससे व्यवसाय बराबर फूलता-फलता रहे।"

"जनरल मोटर्स का मत है कि मालिको तथा कर्मचारियो के मूल हित एक ही हैं। परन्तु कभी-कभी ऐसा होता है कि इस मालिक-मजदूर सम्बन्ध पर असर डालने वाले विभिन्न मामलो मे कर्मचारियो तथा मालिकों के मत एक दूसरे से भिन्न होते हैं। जनरल मोटर्स के मालिको का यह दृढ विश्वास है कि ऐसा कोई कारण नहीं कि दोनो ओर से सच्चे एव दृढ प्रयत्न करने पर ये मतभेद शान्ति एव सन्तोषप्रद ढङ्ग से दूर न हो जायँ।"

समझौते मे क्या बाते होती हैं ?

समझौते मे ही उस मतैक्य का उल्लेख रहता है, जो दोनो पक्षो के बीच वेतन की दरो, काम के घण्टो, उत्पादन के मापदण्डों, काम सीखने वालो, छुट्टियो, सस्थान समितियों, वरिष्ठता अधिकारो, सुरक्षा, स्वास्थ्य एव नौकरी के सम्बन्ध मे सरक्षणो, पेशनो तथा वृद्धावस्था के अन्य लाभों, कल्याणकारी कोषों, शिकायतो, मजदूरी पर नौकर रखने, बरखास्तगी, कामबन्दियों, समझौते की अवधि, तथा अन्य मामलो के सम्बन्ध मे हुआ रहता है।

उपर्युक्त आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० का समझौता यह भी व्यवस्था प्रदान करता है कि उत्पादक लोग 'एक सहकारी उन्नयन आन्दोलन चलायेंगे और अपने कारखानो मे कार्यक्षमता का एक उच्चतर स्तर कायम करेंगे जिसका उद्देश्य इस न्यूयार्क नगर की मॉग के अनुसार उत्पादन बढाना, अपने यहॉ उत्पादित वस्तु को और भी अच्छा बनाना तथा उपभोक्ताओ को उनके पैसे के बदले अधिकाधिक अच्छी चीजे देना होगा।' इसी प्रकार वह यह भी मानता है कि 'नेशनल ड्रेस मैन्यूफैक्चरर्स असोसियेशन' का प्रत्येक सदस्य अपने कारखाने को 'बड़ी कुशलता एव सुव्यवस्थित ढङ्ग' से चलायेगा और अपने उत्पादन का इस ढङ्ग से नियोजन करेगा कि मजदूरों की नौकरी अधिकतम अवधि तक लगातार बनी रहे।"

शिकायते दूर करना

जबकि समझौतो पर हस्ताक्षर किया जाना बहुधा ही जनता का ध्यान आकर्षित करता है किसी समझौते का दिन प्रतिदिन का कार्यान्वय एक ऐसी बात है जिसका प्रचार बहुत कम होता है और फलत वह समझा भी कम

जाता है। जैसा कि इस विषय के एक जानकार ने कहा है—"आप समझौते के सम्बन्ध मे वार्ता आदि "मालिक-मजदूर सम्बन्धो के लिये बहुत कुछ वैसा ही हैं, जैसा विवाह घरेलू सम्बन्धो के लिये होता है। वह दोनो पक्षो को उनके सयुक्त उपक्रम मे शुभकामनाओ एव सद्भाव से लगा देता है। उपक्रम का जीवन लगातार दिन प्रतिदिन के सहयोग एव समाधान पर निर्भर करता है।"[1]

विभिन्न समझौतो मे शिकायत दूर करने के लिये विभिन्न प्रकार के माध्यमो की व्यवस्था रहती है। उपर्युक्त आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० वाले समझौते मे यह कहा गया है कि जिस किसी भी पक्ष को कोई शिकायत हो वह अपनी शिकायत लिखित रूप मे मालिक सङ्घ के व्यवस्थापक और मजदूर-सभाओ के व्यवस्थापक को या कारखाने मे उनके सहायकों को दे। यदि मालिक और मजदूरो के प्रतिनिधि कोई निर्णय करते हैं तो दोनो पक्षो को वह निर्णय मानना ही पड़ेगा, अन्यथा वह निष्पक्ष चेयरमैन के पास भेज दिया जाता है, 'जिसका निर्णय अन्तिम होगा।'

'यूनाइडेड आटो वर्कर्स यूनियन' मे शिकायतें पहले श्रमनायक (फोरमैन) ही दूर करने का प्रयत्न करते हैं, फिर कारखाने का अधीक्षक या वैयक्तिक डाइरेक्टर उन्हे सुनता है और फिर कम्पनी के उच्च अधिकारी उन्हे समाप्त करने की कोशिश करते हैं और इसके बाद भी यदि आवश्यक हुआ तो पञ्च उनका निर्णय करता है।

मजदूर-सभाएँ दिन प्रतिदिन यह अनुभव करने लगी हैं कि कारखाने के परिचारको तथा अन्य लोगो के लिये यह समझना कितना आवश्यक है, कि शिकायतो पर किस प्रकार विचार किया जाय तथा उनके समाधान के लिये कैसा दृष्टिकोण अपनाया जाय। इस कार्य के महत्व को महसूस करके सी० आई० ओ० ने, ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के विलयन के कुछ ही पूर्व शिकायत दूर करने की विधि पर कारखानो के परिचारको को कुछ निर्देश दिया था।[2] ये सिफारिशें अशतः इस प्रकार हैं—

१—देखिये, विल बाउडेन द्वारा लिखित 'यूनियन फंक्शन्स' तथा 'इराटर-नेशनल लेबर डाइरेक्टरी एराड हैराडबुक', १९५५, पृष्ठ ६७। किसी मजदूर-सङ्घ के रोजमर्रा काम करने की विधि के वर्णन के लिये देखिये, मारिस एफ० न्यूफेल्ड द्वारा लिखित 'डे इन डे आउट विद लोकल ३', आई० यू० ई० डब्ल्यू० (इथाका, एन० वाई० . कार्नेल यूनिवर्सिटी प्रेस, १९५५)

२—देखिये, सी० आई० ओ० के अनुसन्धान एवं शिक्षा विभाग द्वारा सन् १९५५ ई० मे प्रकाशित छोटी पुस्तिका 'ए की टु ए स्ट्राङ्ग यूनियन, दी शाप स्टेवर्ड।'

"समझौते का भली प्रकार अध्ययन कीजिये। वह परिचारक, जो अपने समझौते की शर्ता को अच्छी तरह नहीं जानता, कुतुबनुमाविहीन नाविक की भाँति है। अधिकतर शिकायते समझौते की शर्तों के भङ्ग होने से ही उत्पन्न होती हैं।

"अपने विभाग पर एक सरसरी दृष्टि डालते रहिये। आपको जानना चाहिये कि विभाग मे क्या काम हो रहे हैं, उसमे मशीने कैसी हैं तथा उन पर वेतन की दरे क्या हैं।

"सहायता की प्रत्येक प्रार्थना पर सहानुभूतिपूर्वक विचार किया जाना चाहिये। परन्तु आपको अपने किसी साथी कर्मचारी की सही शिकायत, जिसे निबटाने के लिये आप श्रमनायक से कह सकते हैं तथा किसी ऐसी शिकायत के भेद को जानना चाहिये, जिसके लिये कम्पनी जिम्मेदार नहीं है।

"यदि आपको यह विश्वास हो जाय कि शिकायत कोई शिकायत है ही नहीं तो उसको आगे न बढाइये। समझौते की व्याख्या करने मे किसी व्यक्तिगत मतभेद या गलती के कारण उत्पन्न कोई शिकायत सही शिकायत नहीं है।

"श्रमनायक से मिलने के पहले ठहरिये और विचार कीजिये। अपने मन से प्रश्न कीजिये कि (१) क्या मुझे मजदूर से सभी तथ्य प्राप्त हो गये हैं (२) क्या मुझे सभी अन्य आवश्यक जानकारियाँ प्राप्त हो चुकी हैं ? (३) क्या मैने समझौते की पुन. जाँच कर ली है ? (५) क्या मैने सम्बन्धित मजदूर को मामला समझा दिया है ? आपका मस्तिष्क इस समय कैसा है ? शान्त, ठण्डा तथा स्थिर है ? तब आप श्रमनायक से मिलने के लिये तैयार हैं। जब आप किसी शिकायत की पैरवी करते हैं तो आप श्रमनायक से कृपा की भीख नहीं माँग रहे हैं। झुकने तथा गिड़गिड़ाने की कोई आवश्यकता नहीं। इसके विपरीत, यह भी याद रखिये कि यदि आप लाठी लेकर श्रमनायक से बात करने जाते हैं, तो आपको उससे बहुत सहयोग नहीं मिल सकता।

"यदि श्रमनायक शिकायतों का विनिमय करना चाहे—तात्पर्य यह कि यदि वह यह कहे कि आप उसकी कोई शिकायत मान लीजिये, तो वह आपकी मान लेगा—तो आप इसे इनकार कर दीजिये। शिकायतों का विनियम करना सम्बन्धित मजदूरो के प्रति अन्याय है। प्रत्येक शिकायत को मामले के औचित्य, अनौचित्य पर ही तय कीजिये।

"श्रमनायक जब आपको पागल बना दे, तब अपने क्रोध को शान्त रखने का प्रयत्न कीजिये। क्रोध से पागल होने पर कदाचित् ही कोई सही बात सोच सकें।

"मूर्खतापूर्ण धमकियाँ न दीजिये। अधिकाश मामलों मे बात तो यह होती है कि जब आप यह कहते हैं कि मजदूर काम छोड़ कर चले जायँगे, तब महज बन्दरघुडकी ही है। अधिकाश समझौतों मे यह व्यवस्था नहीं रहती कि शिकायत उत्पन्न होने पर मजदूर यह हडताल कर दे और कुछ भी हो, शिकायत को शिकायत दूर करने की विधि की सभी सीढियो से गुजरना ही होगा, तभी हडताल करने का कोई प्रश्न उठ सकता है।

"प्रयत्न यह कीजिये कि श्रमनायक ही किसी शिकायत पर फौरन ही आप को कोई उत्तर दे दे, या उससे उत्तर पाने की कोई तिथि निश्चित करा लीजिये। एक बार श्रमनायक किसी शिकायत पर आप से सहमत हो जाता है, फिर बार-बार उसी को उससे न दुहराते रहिये।

"यदि श्रमनायक किसी शिकायत को आपकी इच्छानुसार नही तय करता तो फौरन मामले को शिकायत दूर करने की विधि की अगली सीढ़ी पर ले जाइये। शिकायत दूर करने की एक आदर्श विधि इस प्रकार है—

"पहली सीढी—मजदूर तथा परिचारक श्रमनायक के पास जाते हैं, दूसरी सीढ़ी—मजदूर सभा की समिति तथा कारखाने के अधीक्षक या वैयक्तिक डाइरेक्टर शिकायत पर विचार करते हैं, तीसरी सीढ़ी—अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सभा का कोई प्रतिनिधि सम्बन्धित मजदूर सभा की सहायता के लिये बुलाया जाता है। मालिक का प्रतिनिधित्व वहाँ के सर्वोच्च अधिकारी करते हैं। चौथी सीढी—पच-निर्णय।

"पच का चुनाव सामान्यतया कम्पनी तथा मजदूर सभा की सहमति से होता है या यदि वे सहमत नहीं हो सकते, तो किसी बाहरी व्यक्ति या माध्यम द्वारा पच द्वारा निर्धारित सुनवाई के समय मालिक तथा मजदूर सभा के प्रतिनिधि अपना-अपना मामला प्रस्तुत करते हैं। ये सुनवाइयाँ सामान्य-तया अनौपचारिक ढङ्ग की होती हैं। पच द्वारा शिकायत के सम्बन्ध मे निर्णय दे देने पर मालिक तथा मजदूर-सभा दोनो को ही उसे मानना पड़ता है। उसका निर्णय अन्तिम एव अवश्यकरणीय होता है और वह अदालतों द्वारा लागू किया जा सकता है।"

कहने की आवश्यकता नहीं कि शिकायतों के निपटारे का काम अपने ऊपर लेते हुए, मजदूर-सभाओं के प्रतिनिधि बहुधा ही उपर्युक्त सलाह के अनुसार काम नहीं करते, परन्तु मजदूर सभा की नीति स्पष्ट है।

मजदूर-सभा के इस माध्यम का उपयोग करने पर मजदूरों एव मालिकों के झगडे लोकतन्त्रीय प्रक्रिया द्वारा यों हल हो जाते हैं कि न तो मालिकों को मनमानी एव निरकुश तरीकों को, जिनमे मजदूरो की कोई आवाज नहीं

होती अपनाने का अवसर मिलता है, और, न तो दूसरी ओर, मजदूर ही भावुकता मे आकर विवेकहीन तौर पर विद्रोह कर बैठते हैं, जिसका परिणाम बहुधा ही कटुता, हड़ताल तथा हिंसात्मक कार्य होता है।

आमतौर पर यह कहा जा सकता है कि बिना किसी पक्ष के साथ अन्याय किये हुए, हड़तालों एव तालाबन्दियो को रोकने या उनकी सख्या न्यूनतम करने का सबसे अच्छा तरीका इस विषय पर कानून बनाना नहीं है, अपितु राष्ट्रीय, राज्यीय तथा स्थानीय सराधन सेवाओ का खूब विस्तार करना है, इनमे भो विशेषकर स्थानीय सेवाओं का, क्योकि सबसे सफल मध्यस्थता आसन्न औद्योगिक झगड़ो के प्रारम्भिक अवस्थान ही पर हो सकती है।

जब स्थिति नाजुक न हो

जब स्थिति नाजुक न हो, तब लोगो का आवेश ठण्डा पड़ने के लिये प्रतिज्ञा करना आवश्यक है। बहुधा ही देखा गया है कि इस प्रकार की हडतालें तथा तालाबन्दियाँ निष्पक्ष पच के माध्यम का, जिसकी व्यवस्था मजदूरो के साथ हुए इकरारनामे मे दी हुई रहती है, पूरा उपयोग करने से, तथा शीघ्रता से नगर, राज्य एव सङ्घीय सरकार द्वारा स्थापित सराधन, मध्यस्थता एव पच-निर्णय के माध्यमों की सहायता लेने से, या स्वेच्छिक सस्थाओं के प्रयासों से रुक जाती हैं। जब मजदूरो के साथ हुए किसी इकरारनामे की अवधि समाप्त हो जाय और मालिक तथा मजदूर-सभा मे नये इकरारनामे की शर्तों को लेकर मतैक्य न हो, तो उस सूरत मे हडताल एव तालाबन्दी को रोकने का यह तरीका हो सकता है कि जबतक वार्ता समाप्त होकर नये इकरारानामे पर हस्ताक्षर न हो जाय, तबतक दोनो पक्ष पारस्परिक समझौते द्वारा पुरानी ही शर्तों के अनुसार कार्य करते रहें। फिर नयी शर्तें उस दिन से ही लागू समझी जा सकती हैं जिस दिन पुराने इकरारनामे की अवधि समाप्त हुई हो। इस व्यवस्था से उद्योग को भी कोई नुकासान नहीं होता तथा मजदूर भी अनेक कष्टो से बच जाते हैं।

कटौती

कुछ इकरारनामो मे एक प्रकार की कटौती की व्यवस्था रहती है, जिसके अन्तर्गत मालिक लोग मजदूरो के वेतन से वह रकम काट लेते हैं, जो मजदूरों को अपनी मजदूर सभाओं को चन्दा आदि के रूप मे देनी पडती है। इस रकम को मालिक लोग सीधे ही मजदूर सभाओं के खजाने मे जमा कर देते हैं। टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम मे यह व्यवस्था है कि वेतन से इस प्रकार

की कटौती तभी हो सकती है, जब मजदूर इसके लिये लिखित प्राधिकार दे चुका हो।

इस प्रकार की कटौती की प्रथा पहले मुख्यतः खनिको, टीम्सटरो तथा कुछ अन्य मजदूर सभाओ तक ही सीमित थी। आज यह व्यवस्था 'यूनाइटेड आटो वर्कर्स' तथा बड़ी-बड़ी मोटर कम्पनियों के बीच अधिकाश इकरारनामो मे शामिल रहती है। बहुत सी कम्पनियाँ मजदूरों के करो, मकान भाड़ा, डाक्टरो की फीसों, सरकारी बन्धको तथा अन्य प्रभारो को अपने ही पास रोके रखने के लिये उनके वेतनो से हर प्रकार की कटौतियाँ कर लेती हैं।

मजदूर-आन्दोलन के लिये इन कटौतियो का क्या मूल्य है, इस सम्बन्ध मे मजदूर सभावादियों तथा मजदूर समस्याओ के विशेषज्ञो के दृष्टिकोणो मे क्या अन्तर है। अनेक मामलों मे इस प्रथा के प्रयोग का परिणाम यह हुआ है कि अधिकारियों तथा सामान्य मजदूरों के बीच का अन्तर अधिकाधिक बढ़ता गया है, मजदूर-सङ्घो के अधिकारी सामान्य सदस्यो की अधिकतम सेवा करने के भार से स्वय को मुक्त अनुभव करने लगे हैं तथा सभी सामान्य सदस्य सङ्घ के मामलो मे कम सक्रिय हो गये हैं। बहुत से मालिको ने तो इस कटौती का इस आधार पर समर्थन किया है कि इसके कारण मजदूरो का सङ्घों के अधिकारियों से सम्पर्क बहुत कम हो गया है।

इसके विपरीत उन मजदूर सभाओ के मामलो मे, जो वृहत् सङ्गठन बन गये हैं और उनके सदस्य बहुत दूर-दूर तक फैले हुए हैं, सङ्घ का चन्दा आदि वसूल करना बड़ा खर्चीला हो गया है तथा उसमे समय की बड़ी बरबादी होने लगी है। फलतः अनेक मजदूर सभाओ ने यह महसूस किया है कि यदि वे इस कार्य-भार से मुक्त हो जायँ तो वे शिक्षा, मनोरञ्जन, स्वास्थ्य, तथा कल्याणकारी कार्य के क्षेत्र मे अपेक्षाकृत अधिक रचनात्मक सेवाएँ करने मे अपनी शक्ति लगा सकते हैं। 'यूनाइटेड आटो वर्कर्स' यूनियन में ये सेवा बड़ी व्यापक हैं और वे अनेक ढङ्ग से भारी सख्या मे सङ्घ के सदस्यों को सङ्गठन मे महत्वपूर्ण सम्पर्क बनाये रखने मे सहायता करती हैं।

चन्दो की रकमे

किसी मजदूर-सभाओ तथा मालिक के बीच हुए समझौते मे इस बात का निपटारा नहीं हुआ रहता कि मजदूर-सभा अपने सदस्यो से कितना चन्दा आदि वसूल करेगा। सङ्गठित मजदूर सभाओं द्वारा अपने सदस्यों से कितना प्रारम्भिक प्रवेश शुल्क, चन्दो तथा अन्य कर लिया जाय, यह प्रश्न बहुत दिनों से विवाद का विषय बना हुआ है। कुछ सङ्घों मे लिये जाने वाले ऊँचे शुल्क

तथा चन्दों की ओर सङ्केत किया जाता है और बहुत लोगो की यह धारणा बन गयी है कि ऐसे ही चन्दे सभी मजदूर सभाओ द्वारा लगाये जाते हैं।

परन्तु, निष्पक्ष जॉचो द्वारा यह सिद्ध हो गया है कि बात ऐसी नहीं है। 'नेशनल इण्डस्ट्रियल कान्फ्रेंस बोर्ड' द्वारा सन् १६५५ में की गयी एक जॉच से यह ज्ञात हुआ कि अधिकाश सङ्घों मे प्रवेश शुल्क दो डालर से लेकर पॉच डालर तक था। सात मजदूर सभाओं के सविधानो मे ही यह व्यवस्था थी कि कोई प्रवेश शुल्क न लिया जाय, कुछ मजदूर सभा केवल ६५ सेंट ही चार्ज करती थी यद्यपि कुछ कुशल कारीगरो वाली सभाओ मे २५० डालर तक वसूल किया जाता था।[1]

उसी जॉच से यह भी पता चला कि जिन १६४ मजदूर सभाओं की जॉच हुई थी और जिनकी कुल सदस्य-सख्या १,७५,००,००० थी, उनमे औसतन चन्दे की दर २६-१४ डालर प्रति वर्ष थी, जो दो डालर से कुछ अधिक मासिक, लगभग ५० सेंट प्रति सप्ताह अथवा कर्मचारियो के ७८ ६६ डालर प्रति सप्ताह के औसत वेतन की लगभग ०·६ प्रतिशत थी। सबसे अधिक चन्दा हवाई जहाजो के चालको से लिया जाता था जो २५ डालर प्रति मास था। चालकों की वार्षिक आय १६,००० से भी अधिक थी। इस प्रकार उनका चन्दा उनके वेतन का लगभग डेढ़ प्रतिशत था। चन्दे की रकम का लगभग आधा भाग (अमेरिका तथा कनाडा मे कुल वार्षिक चन्दा लगभग २२,८०,००,००० एकत्र होता है) स्थानीय मजदूर सभाओं के खर्च के लिये होता है और लगभग उतना ही अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घों के लिये।

आम नियम यह है कि बेकार सदस्यों से उनकी बेकारी की हालत मे कोई चन्दा नहीं लिया जाता। लोकतन्त्रीय मजदूर सभाओ मे कोई भी अतिरिक्त कर तबतक नहीं लग सकता, जबतक सदस्यों की कोई बैठक न हो जाय और उसमे बहुमत द्वारा यह स्वीकृत न हो जाय और कभी-कभी इस प्रकार की बैठक की अनुमति राष्ट्रीय मजदूर सभा के अधिकारियो से लेना आवश्यक हो जाता है। चन्दो की किसी प्रस्तावित वृद्धि के सम्बन्ध मे मजदूर सभा के सदस्यो का ऐसा कोई वाद-विवाद सुनने मे ही न आया होगा, जिसमे यह महसूस किया गया हो कि भारी सख्या मे मजदूर सभा सङ्गठनों के चन्दे की दरों के निर्धारण मे सदस्यों का काम कितना महत्वपूर्ण होता है।

सरकारी कर्मचारी

मजदूर सभाओ में सरकारी कर्मचारिया का क्या काम होता है तथा

१—देखिए, २१ दिसम्बर सन् १६५५ ई० का 'न्ययार्क टाइम्स'।

सरकारी कर्मचारियों के श्रमिक सङ्गठन अपने अधिकारियों से किस प्रकार का इकरारनामा करते हैं, यह प्रश्न अधिकाधिक महत्व का होता जा रहा है। डाकघरों, सैनिक सामग्री के सरकारी कारखानों, स्कूलों, सार्वजनिक निकायों, नौसैनिक कारखानों, आदि में काम करने वाले बहुत से सरकारी कर्मचारी मजदूर सभाओं के सदस्य हैं। उन बहुत से कर्मचारियों के मामलों में, जिनके वेतन तथा काम की शर्तें कॉंग्रेस द्वारा निर्धारित होती हैं तथा जिनका नियमन प्रशासन सेवाओं के नियमों द्वारा होता है, सच्चे अर्थों में सामूहिक सौदे नहीं हो सकते। परन्तु इन मामलों में कर्मचारियों के सङ्गठन व्यक्तिगत भेद-भाव तथा अनुचित ढङ्ग से बरखास्तगी आदि के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान करती हैं तथा विशिष्ट मामले लेकर पुन. वर्गीकरण की दलील के आधार पर व्यक्तियों तथा समूहों के वेतनों में वृद्धि कराने में समर्थ होती हैं। वे अपने सदस्यों के काम के स्तर को ऊँचा करने में भी यदि बहुधा सहायक होती हैं। ये कर्मचारी सङ्गठन प्रचार द्वारा तथा निर्वाचकों की सहानुभूति प्राप्त करके कर्मचारियों के वेतन तथा काम की शर्तों में सुधार के लिये विधान-मण्डलों पर भी काफी दबाव डाल देते हैं। परन्तु, यह तो है ही कि सरकारी कर्मचारियों द्वारा राजनीतिक काररवाइयों में भाग लेना प्रशासन सेवा के नियमों तथा हैच अधिनियम द्वारा तथा अन्य कई तरीकों से वर्जित है।

याचना तथा सङ्गठन के अधिकार

अन्य लोगों की भाँति सरकारी कर्मचारियों को भी उचित वेतन तथा काम की शर्तों के लिये सङ्घर्ष करना पड़ा है। ऐसा भी समय था, जब सरकार कर्मचारियों को कॉंग्रेस अथवा उसकी समितियों के समक्ष याचना करने या तथ्य प्रस्तुत करने का भी अधिकार नहीं था। 'मुँह बन्द' वाले ऐसे ही एक युग में अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर के समर्थन पर सन् १९१२ में लॉयड-ला फोलेट अधिनियम पारित हुआ था। इस अधिनियम में दो मुख्य व्यवस्थाएँ थीं। पहली व्यवस्था प्रशासन सेवा कर्मचारियों को यह अधिकार प्रदान करती थी कि वे अपनी याचिकाएँ तथा काम की हालतों के सम्बन्ध में सूचनाएँ सीधे कॉंग्रेस या उसकी समितियों को दे सकें। दूसरी व्यवस्था डाक कर्मचारियों को किसी भी सङ्घ में शामिल होने का अधिकार प्रदान करती थी, बशर्ते वह सङ्घ 'किसी ऐसे बाहरी सङ्गठन से न सम्बद्ध हो, जो उन पर किसी हड़ताल में शरीक होने की शर्त लादे अथवा अमेरिकी सरकार के विरुद्ध होने वाली हड़ताल में सहायता करने की माँग करे।' यद्यपि यह दूसरी व्यवस्था केवल डाक कर्मचारियों के लिए ही थी। आमतौर पर यह समझ लिया गया है

कि वह सभी सङ्घीय कर्मचारियो पर लागू है। चूँकि ए० एफ० एल०—सी० आई० ओ० अपने सदस्य सङ्घों पर 'हड़ताल करने की शर्त नहीं लादता' (यह मामला प्रत्येक मजदूर सभा की इच्छा पर छोड़ दिया गया है), सरकारी कर्मचारियों की मजदूर सभाएँ बड़ी सख्या मे विलीनीकृत बृहत् सङ्घ से सम्बद्ध हैं।

ऐसी अधिकाश मजदूर सभाओ के जिनके सभी सदस्य केवल सङ्घीय सरकारी कर्मचारी ही हैं, सविधानो मे हड़ताल न करने का उपबन्ध मौजूद है। बड़े-बड़े अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घों के, सविधानो मे जैसे राजगीरो, जहाजों पर काम करने वाले मजदूरो, मुद्रण उद्योग के मजदूरो तथा अन्य मजदूरों, के सङ्घो के सविधानों मे जिनके सदस्य मुख्यतः गैरसरकारी उद्योगो मे नौकरी कर रहे हैं, ऐसा कोई उपबन्ध नहीं है। परन्तु, टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम, १९४७ की धारा ३०५ सभी सरकारी कर्मचारियों को यह कहकर हड़ताल करने से वर्जित करती है, कि "अमेरिकी सरकार या उसके किसी निकाय या पूर्णतः सरकारी निगमों मे नौकरी करने वाले किसी भी व्यक्ति के लिए किसी हड़ताल मे भाग लेना गैरकानूनी होगा। अमेरिकी सरकार या उसके किसी निकाय मे काम करने वाला कोई व्यक्ति, यदि हड़ताल करेगा, तो वह तुरन्त ही नौकरी से बाहर कर दिया जायगा और प्रशासन सेवा की अपनी हैसियत (यदि उसकी कोई हैसियत है), खो बैठेगा, तथा तीन वर्ष के लिये अमेरिकी सरकार या उसके किसी निकाय में पुनः नौकरी पाने का अधिकारी नहीं रह जायगा।"

सन् १९०२ ई० मे राष्ट्रपति थ्योडोर रूजवेल्ट ने सङ्घीय सरकारी कर्मचारियों के सम्बन्ध मे यह नीति घोषित की कि किसी मजदूर सङ्गठन के सदस्य होने या न होने के कारण किसी व्यक्ति के प्रति कोई भेद-भाव न किया जायेगा और न उसे नौकरी पाने से वञ्चित किया जायगा। मिलर नामक कर्मचारी के मामले मे, जो किसी सरकारी मुद्रणालय मे बुक बाइन्डर था यह घोषित किया गया कि "कोई भी व्यक्ति इस आधार पर नौकरी से वञ्चित नहीं किया जायगा या उसके विरुद्ध कोई भेद-भाव ही किया जायगा कि वह किसी मजदूर सभा का सदस्य है या नहीं।"[1]

१—इस सम्बन्ध मे अमेरिकी मजदूर-सङ्घवाद मे दो प्रथाएँ प्रचलित हैं—एक तो यह कि किसी उद्योग मे नौकरी पाने के लिये यह आवश्यक होगा कि वह किसी मजदूर सभा का सदस्य हो (इसे 'क्लोज्ड शाप' कहते हैं) और दूसरा यह कि कोई मालिक किसी ऐसे व्यक्ति को भी नौकरी पर रख सकता है, जो किसी मजदूर-सभा का सदस्य न हो, परन्तु मजदूर के लिये यह आवश्यक होगा कि काम पाने पर एक निश्चित अवधि (३० या ६० दिन) के अन्दर सङ्घ मे शामिल हो जाय।

यदि यह बात न होती कि सरकारी कर्मचारीगण अपने वेतन तथा काम की शर्तो के सम्बन्ध मे अपनी शिकायतों को कानूनी प्रक्रियाओ तथा दबावों द्वारा दूर करा सकते हैं (यद्यपि वह बहुधा ही काफी धीरे-धीरे तथा असन्तोषजनक रूप से होता है) तो यह कितना अनुचित लगता कि सरकार स्वय अपने कर्मचारियो के मामलो मे मजदूर सङ्घवाद के उपर्युक्त दोनो प्रथाओं की जिन्हें उद्योगपति लोग बहुत ही नापसन्द करते हैं, अवहेलना कर रही है। गैरसरकारी कर्मचारियो के लिये शिकायत दूर करने के ये तरीके नही उपलब्ध हैं; हाँ, यदि वे यह प्रयत्न करे कि सरकार ही गैर-सरकारी उद्योगों का भी अधिकाधिक नियमन करे तथा वही इन उद्योगो को अपने हाथ मे ले ले तो उन्हें भी ये सुविधाएँ प्राप्त हो सकती हैं। अधिकाश उद्योगपति मजदूरो को इस प्रकार के राजनीतिक आन्दोलन चलाने के लिये बाध्य करने की अपेक्षा मजदूर-सङ्घवाद के उपर्युक्त नियमो तथा हड़तालों की बुराइयों को कदाचित् कम बुरा समझेंगे।

क्या सरकार कभी गलती नही करती ?

यह भी अवश्य स्वीकार किया जाना चाहिये कि सरकारी अधिकरियो के इस परम्परागत दावों मे कि सरकारी कर्मचारियों द्वारा कोई हड़ताल 'अमेरिका राष्ट्र के विरुद्ध हड़ताल है'। अधिकारीवर्ग के कुछ बड़े ही सूक्ष्म प्रलोभन छिपे रहते हैं। किसी सरकारी प्रशासक को इस धारणा के विरुद्ध सतर्क रहना चाहिये कि सरकार तथा उसके सभी अधिकारी सदा ही सही रहते हैं और सरकारी कर्मचारियों को सामूहिक सौदे तथा निष्पक्ष पच-निर्णय जैसे लोकतन्त्रीय अधिकारो की आवश्यकता ही नहीं रहती। भले ही सरकार गैरसरकारी उद्योग के मजदूरों के लिये इन अधिकारों पर बल देती रहे।

यह सारा विषय बड़ा ही जटिल है और उसके एक-एक पहलू इतने महत्वपूर्ण हैं कि उसके साथ यहाँ न्याय करने का प्रयत्न करना असम्भव है। सरकारी कर्मचारियों तथा नगर निगमों एवं सरकार द्वारा चालित कल्याणकारी, सड़क निर्माण तथा अन्य उपक्रमों में, जिनमें से कुछ की हालते बड़ी शोचनीय हैं, काम करने वाले लोगो की सख्या मे भारी वृद्धि के कारण यह विषय और भी महत्वपूर्ण हो गया है।[1]

१—विशेष अध्ययन के लिये देखिये, स्टर्लिङ्ग स्पेरो द्वारा लिखित 'गवर्नमेण्ट ऐज़ एम्प्लायर' (न्यूयार्क : रेमजेन प्रेस, १९४८) तथा मोशर और किंग्स्ले द्वारा लिखित 'पब्लिक पर्सोनेल ऐडमिनिस्ट्रेशन' (न्यूयार्क : हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९४१)

जैसा कि गैरसरकारी उद्योग मे मालिक-मजदूर के सम्बन्धो को लेकर है, इस प्रश्न का सर्वश्रेष्ठ हल कुछ हवाई अधिकारो को लेकर शास्त्रीय वाद-विवाद से नहीं मिल सकता, अपितु वह कार्यक्षमता के लिये होने वाले मालिक-मजदूर के सहयोग मे रचनात्मक प्रयोगो द्वारा मिल सकता है। हाँ, ऐसा प्रयोग करते समय मजदूरो तथा मालिक (इस मामले में सरकार) के अधिकारों का उचित ख्याल अवश्य रखना चाहिये। ऐसा रचनात्मक प्रयोग 'टेनेसी वैली ऐडमिनिस्ट्रेशन', द्वारा स्थापित मजदूर-सङ्घों के साथ पारस्परिक सहयोग के सम्बन्ध कायम करके किया जाता है, जिसका अध्ययन सरकारी अधिकारी तथा गैरसरकारी उद्योग के मालिक भी कर सकते हैं।[1]

उपर्युक्त नियमो के अतिरिक्त, जो सरकार के प्रत्यक्ष कर्मचारियों के सम्बन्ध मे हैं, वाल्श-हीले पब्लिक काट्रैक्ट्स अधिनियम मे ऐसे गैरसरकारी ठीकेदारो के जिनके पास कोई सरकारी काम रहता है, कर्मचारियो के सम्बन्ध मे कुछ काम की शर्त, जिनमे 'चालू वेतन' की अदायगी भी शामिल है, निर्दिष्ट हैं। ऐसे निजी प्रतिष्ठानों के कर्मचारी जिनके पास सरकारी ठीके होते हैं, हड़ताल करने के लिये स्वतन्त्र होते हैं (सामान्य काल मे) और उन पर भी मजदूर-सङ्घवाद से सम्बन्धित वे ही कानूनी नियम लागू होते हैं, जो अन्तर्राज्यीय व्यवसाय मे काम करने वाले कर्मचारियों पर लागू होने हैं।

दोनो ओर से उचित व्यवहार

मजदूर-सभाओ द्वारा, चाहे वे सरकारी या गैरसरकारी उद्योग क्षेत्र के हो, उचित व्यवहार करना तथा कार्यक्षमता बढ़ाने के लिये सहयोग करना, मजदूर-आन्दोलन के प्रचार का सर्वश्रेष्ठ तरीका है। दूसरी ओर,

१—देखिये, हेरी एल० केस द्वारा लिखित 'पर्सनल पालिसी ए पब्लिक एजेन्सी : दी टी० वी० ए० एक्सपीरियेन्स (हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १६५५); गॉर्डन आर० क्लैप द्वारा लिखित 'दी टी० वी० ए० 'ऐन अप्रोच टु दी डेवलपमेण्ट आव ए रीजन' (यूनिवर्सिटी आफ शिकागो प्रेस, १६५५), अध्याय २, उन्ही द्वारा लिखित 'टी० वी० ए० एण्ड इट्स क्रिटिक्स' (न्यूयार्क, लीग फार इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी, १६५५) पृष्ठ १३ आर्थर मकमहोन द्वारा लिखित 'दी न्यूयार्क सिटी ट्राजिट सिस्टम पब्लिक ओनरशिप, सिविल सर्विस एण्ड कलेक्टिव बारगेनिङ्ग' पोलिटिकल साइन्स क्वार्टर्ली के जून, १६४० अङ्क मे प्रकाशित लेख, 'कमिटी आन पब्लिक एम्प्लायर एम्प्लाई रिलेशन्स आफ दी नेशनल सिविल सर्विस लीग' द्वारा प्रकाशित 'एम्प्लाई ऑर्गेनिजेशन्स इन दी पब्लिक सर्विस (१६४६)।

नये उद्योगो मे मजदूरों के सङ्गठन-कार्य मे जितनी गम्भीर बाधा शायद इन समाचारों से होती है कि पूर्व-सङ्गठित उद्योगो मे मजदूर-सङ्घों द्वारा अनुचित व्यवहार किये जा रहे है उतनी अन्य किसी कारण नहीं होती। सेवा नियोजन की समस्याओं के आवश्यक समाधानो मे अव्यवहार्य तथा अत्यधिक विलम्ब, प्रतियोगियो को सङ्गठित न कर सकना, जिसका परिणाम मजदूरों की दृष्टि से सङ्गठित उद्योगों पर अनुचित बोझ पड़ जाता है, सम्मेलनों तथा समाधानों के लिये की गयी मालिको की प्रार्थनाओं पर सङ्गठित मजदूरो के नेताओं द्वारा तत्परता से ध्यान न देना, अन्तर्सङ्घीय मतभेदों के कारण उत्पन्न सङ्घर्ष, तथा मजदूर-सङ्घ के अधिकारियों द्वारा मजदूर-आन्दोलन के आदर्श आचरणो की अवहेलना ने सङ्गठित मजदूरों के उद्देश्यो को बड़ी हानि पहुँचायी है। यह सच है कि यही आलोचना मालिको तथा मालिक सङ्घो के सम्बन्ध मे भी की जा सकती है। दोनो पक्षो को यह याद रखने की आवश्यकता है कि व्यावसायिक तरीकों के अपनाने तथा उचित व्यवहार करने से अन्त मे उन्ही के उद्देश्यों की पूर्ति मे सहायता मिलती है।

मालिकों तथा मजदूर सभाओं के प्रतिनिधियो के दैनिक सम्पर्क मे औचित्यपूर्ण भावना और कम-वेस मे समझौता करने की प्रवृत्ति दोनो ही पक्षों के जीवन को अधिक सुखप्रद बना देगी। ऐसी हालतों मे दोनो ही एक दूसरे को आवश्यकता से अधिक न दबाना सीखते हैं। वस्तुत. यह बात तो सभी मानव सम्बन्धो को लेकर, जहाँ कुछ जन-समूह, विभिन्न राष्ट्र, एक परिवार, या व्यक्ति लोग शान्ति से एक साथ रहना चाहते हैं, सच है। स्थायी तथा उत्तरदायित्वपूर्ण सम्बन्धो के हित मे दोनों ही पक्षो को उचित समाधान करना सीखना चाहिये।

५

हड़ताल और उसका निरोध

यद्यपि मजदूर को मालिक से किसी समस्या पर वार्ता करते समय यह आशा बराबर रहती है कि बिना कोई हडताल किये ही वह ऐसा कोई समझौता कर लेगा, जो दोनों के लिये सन्तोषप्रद हो, कुछ वाञ्छनीय लक्ष्यो की प्राप्ति के लिये हडताल करने की सम्भावना सदा ही बनी रहती है। मजदूर सभाओं द्वारा हडताल के अस्त्र का प्रयोग करना उनका जनता मे बदनाम होने का कदाचित् सबसे बडा कारण है। जनता की यह प्रतिक्रिया युद्धकाल में अधिक होती है जो स्वाभाविक है, परन्तु सामान्य शान्तिकाल में भी वह बनी रहती है। सम्पादकीय अग्रलेख तथा व्यंग्यचित्र बराबर ही उन कठिनाइयों तथा कष्टों की ओर सङ्केत करते रहते हैं जो निर्दोष जनता को औद्योगिक झगडों के समय झेलने पडते हैं। बहुधा ही जनता इस कारण से कि वह बुरी परिस्थिति को भी झेल लेती है, उसे अन्तर्ग्रस्त समस्याओं की कोई सूचना नहीं रहती तथा वह स्वार्थ में रत रह कर उदासीन रहती है उतनी 'निर्दोष' नहीं रहती जितनी वह स्वय को समझना पसन्द करती है।

अधिकांश समझौते बिना हड़ताल के ही हो जाते हैं

यहाँ यह भी बतला देना आवश्यक है कि अधिकाश समाचारपत्र हडतालो की गम्भीरता तथा उनकी पुनरावृत्ति के सम्बन्ध मे जनता के सामने बिलकुल ग़लत चित्र उपस्थित करते हैं। इस गलत चित्र उपस्थित करने का कारण उतना यह नहीं है कि बहुत से समाचारपत्रों की पूर्व धारणा ही मजदूर-विरोधी होती है, जितना यह कि हडताल विशेषकर हडतालों के समय की हिंसा आदि जितने आसानी से 'समाचार' समझ लिये जाते हैं, उतनी आसानी से बिना हडतालों के समझौते समाधान आदि नहीं समझे जाते। मजदूर सभाओं की जब मालिकों के साथ पटती रहती है, तब इस बात की चर्चा कदाचित् ही कभी समाचारपत्रों मे होती है। यदि कभी किसी दिन

समाचारपत्र उन कारखानों की सूची छापे, जहाँ कोई भी गड़बड़ी नहीं पैदा हुई हो, तो समाचारपत्र में अन्य कोई समाचार छापने के लिये कदाचित् ही स्थान मिले। हड़तालों के सम्बन्ध में मजदूरों का रुख क्या है तथा उन्होंने कितनी हड़तालें की या करते हैं, इस बात को लेकर यह अत्यन्त आवश्यक है कि जनता तथ्यों को स्पष्ट रूप से जान ले।

उदाहरण के लिये सन् १९५४ और १९५५ में—[1]

१—प्रत्येक वर्ष में हुए ७०,००० से भी अधिक मजदूरों के समझौतों में से ९५ प्रतिशत से भी अधिक बिना कोई हड़ताल के ही हो गये थे।

२—हड़तालों के कारण काम करने का बहुत थोड़ा ही समय नष्ट हुआ था। सन् १९५५ ई० में गैर-कृषि मजदूरों के काम करने का नष्ट हुआ समय उनके काम करने के समय का केवल $\frac{1}{4}$ प्रतिशत था, तथा हाल के कुछ वर्षों के आँकड़े देखने पर पता चलता है कि केवल सन् १९४६ ई० में वह १ प्रतिशत तक पहुँचा था। इसके अतिरिक्त, नष्ट हुए समय का अधिकांश केवल कुछ ही बड़ी-बड़ी हड़तालों के कारण था। उदाहरण के लिये सन् १९५४ में हुई 'वेस्ट कोस्ट' की हड़ताल के कारण जितना समय नष्ट हुआ, वह उस वर्ष के कुल नष्ट हुए समय का १५ प्रतिशत था।[2]

३—बीमारी या चोट आदि लग जाने के कारण जितना समय नष्ट होता है, वह कामबन्दी के कारण नष्ट हुए समय का बीस गुने से भी अधिक होता है।

वाली हड़तालों के कारणों की जॉच आदि करने का अनेक वर्ष का अनुभव है, यहॉ लिखी बहुत सी बातें न्यायसङ्गत जान पड़ती हैं।

पहली बात तो यह है कि हड़तालों के लिये जनता की दृष्टि मे मजदूर-सभा ही अधिक दोषी समझी जाती हैं, जो अनुचित है। उदाहरण के लिये, ऐसे मामलो मे जहॉ काम की अच्छी शर्तों की मॉग की जाती है, चाहे वह मॉग कितनी ही न्यायसङ्गत क्यों न हो मालिक को केवल यह करना रहता है कि वह चुप्पी साधकर बैठ जाय और मजदूर-सभा को कामबन्दी का जो मजदूरों का अन्तिम अस्त्र है, उत्तरदायित्व अपने ऊपर लेने दे।

दूसरे, हड़तालों का मुख्य कारण 'आन्दोलन' नहीं होता, असन्तोषप्रद काम की शर्तें उनके लिये जिम्मेदार होती हैं।

सामान्यतौर पर यह हमेशा ही वाछनीय होता है कि कोई बात चुपचाप मान न ली जाय, अपितु हड़तालों के वाह्य रूप के अन्दर प्रवेश करके, उनके नेतृवर्ग से पीछे रहकर, जॉच की जाय और उसके सम्भव कारणों की खोज यों की जाय कि वेतन कितना दिया जाता है, काम कितने घण्टे लिया जाता है, मजदूरों को दी गई आवास व्यवस्था कैसी है, काम की रफ्तार क्या है, मजदूरो को सङ्गठन का अधिकार तो नहीं इनकार किया गया है, तथा काम की अमुक-अमुक शर्ते कैसी हैं।[1]

देश के दक्षिणी भाग मे कुछ वर्ष पहले उद्योग मे हड़ताल की जो एक लहर आयी थी, उसमें एक के बाद दूसरी मिल मे असङ्घटित मजदूरो ने हड़ताल की थी, क्योंकि उनमे इस बात पर असन्तोष फैला हुआ था कि

१—वेतन, काम के घण्टो तथा अन्य अतिरिक्त लाभो का प्रश्न, या तो स्वयं ही या मजदूर-सङ्घो की हैसियत से अन्तर्ग्रस्त अन्य प्रश्नो के साथ मिल कर सन् १९४५ ई० तक की हड़तालो के कारण नष्ट हुए काम के घण्टो के ७० से लेकर ९५ प्रतिशत तक के लिये उत्तरदायी था (यू० एस० ब्यूरो आफ लेबर द्वारा प्रकाशित 'कामबन्दी का विश्लेषण, १९५४' पृष्ठ ४)। परन्तु, जैसा कि डी० ओ० वोमैन ने अपनी 'पब्लिक कन्ट्रोल आव लेबर रिलेशन्स' नामक पुस्तक मे लिखा है। (न्यूयार्क : मैकमिलन, १९४२), हड़तालो के आंकडे एकत्र करने मे काफी कठिनाई है। बतलाये गये कारण हमेशा ही सही कारण नही होते और बहुधा ही यह प्रश्न मनमाने तौर पर तय कर लिया जाता है कि कब कोई हड़ताल आरम्भ हो और कब वह समाप्त कर दी जाय।

उनसे अत्यधिक तेज रफ्तार से तथा औकात से ऊपर काम लिया जाता था![1] बहुधा ही यह होता था कि मजदूरो द्वारा हडताल करने के बाद सङ्घटनकर्ता लोग वहाँ तब पहुँचते थे, जब हडताली उन्हे मजदूर सभा कायम करने मे सहायता करने के लिये बुलाते थे।

इन हड़तालियो मे से कुछ ने प्रस्तुत पुस्तक के एक लेखक से एक भेंट मे बताया कि वे तेज काम करने के उस बोझ को सहज ही नहीं कर सके, उन्होंने उन औद्योगिक इञ्जिनियरो को जिन्हे मालिक ने उनसे अधिक काम लेने के लिये नियुक्त किया था, 'मिनट वाले आदमी' बतलाया, क्योकि उनसे काम लेते समय वे लोग 'स्टाप' घडियों का प्रयोग करते थे। मजाक करते हुए उन्होने बतलाया कि "इन मिनट वाले आदमियो मे से एक मर गया और छः मजदूर इसे कब्र की ओर ले जा रहे थे। परन्तु वह इसे बर्दाश्त नहीं कर सका और अपने शवपेटिका मे उठ बैठा और चिल्ला कर बोला, इस काम के लिये चार ही आदमी काफी हैं।"

तथ्यों को जानने की आवश्यकता

बड़ा ही अच्छा होता यदि प्रत्येक हडताल की स्थिति मे जनता यह ठीक-ठीक जानने का प्रयत्न करे कि औद्योगिक मजदूर वास्तव मे वर्ष भर मे कितना पैसा पैदा करते हैं। वेतनो के सम्बन्ध मे सही निर्णय पर पहुँचने के लिये यह आवश्यक है कि केवल घण्टे की दरों पर आधारित 'ऊँची मजदूरी' की बात से हम गलतफहमी मे न पड जायँ। कोई भी व्यक्ति प्रति घण्टे की दर वाली मजदूरी पर नही जीवित रह सकता। प्रश्न तो यह है कि वर्ष भर मे उसे कितना काम मिलता है। उचित निर्णय पर पहुचने के लिये सही आधार मजदूरो की औसत वार्षिक आय ही है। मन्त्रियों तथा अन्य

१—इस प्रयत्न मे कि उत्पादित वस्तु का मूल्य कम पडे, बहुत से मालिको ने अपने मजदूरो पर उनके स्वास्थ्य एवं सुरक्षा की चिन्ता किये विना अत्यधिक तेज रफतार से काम करने का दबाव डाला है। कुछ उदाहरण तो यह भी है कि तेज रफतार कायम कर देने के लिये नौजवान एवं कुशल कारीगर काम पर रख लिये गये हैं, या काम के आधार पर न कि समय के, मजूरी देने का तरीका या अन्य आर्थिक प्रलोभन दिया गया है, या यह धमकी दी गयी है कि सुस्त काम करने वाले निकाल दिये जायँगे। यदि इस तेज रफतार से काम करने के फलस्वरूप मजदूर अधिक वेतन पैदा करते हैं तो बहुधा ही वेतन की दरो में कटोती कर दी जाती है। कुछ वर्षों मे मजदूर पङ्गु बन जाता है।

नागरिकों को, जो किसी मालिक से भेंट करते हैं या जिन्हें कोई कारखाना दिखाने के लिये ले जाया जाता है, बहुधा ही इन महत्वपूर्ण बातो के सम्बन्ध में पूरी जानकारी नहीं मिल पाती। जो लोग पूरी जानकारी प्राप्त करना चाहते हो, उन्हे मालिकों से और भी अनेक प्रश्न करने चाहिये. मजदूर-सभाओ के प्रधान कार्यालयों मे जाना चाहिये। उनसे भी वे ही प्रश्न पूछने चाहिये तथा अन्त मे राज्यीय या राष्ट्रीय श्रम विभाग के सूत्रों से उनका मिलान करना चाहिये। यदि नागरिको को दोनो पक्षो तथा सरकारी अधिकारियो से भेंट करने का समय न मिले, तो उन्हे, हम सच्चे इरादे से कि वे वस्तुस्थिति पर केवल एक दृष्टिकोण से न विचार करें, कम से कम यह करना चाहिये कि वे केवल समाचारपत्रो मे निकले विवरण ही न पढे, अपितु मजदूर-सम्बन्धी विशिष्ट पत्रों तथा उत्तरदलीय पत्रिकाएँ भी पढे।

मध्यवर्गीय लोगो को जिनका मजदूर-वर्ग से सम्पर्क केवल अपेक्षाकृत अधिक मजदूरी पाने वाले प्लम्बरो, बढ़इयों तथा अन्य लोगों के द्वारा होता है, जो उनके घर मरम्मत आदि के सिलसिले मे आते हैं, उपर्युक्त बाते ध्यान मे रखनी चाहिये और उन्हें यह भी सोचना चाहिये कि मकान आदि के व्यवसाय मे लगे हुए मजदूरो के मजदूर सभाई वेतन सभी उद्योगो के वेतन का कदापि प्रतिनिधित्व नहीं कर सकते। उदाहरण के लिये उनमे तथा वस्त्र उद्योग के मजदूरो एव कृषि मजदूरों के वेतनो में बहुत ही अधिक अन्तर होता है।

इस आपत्ति का कि मालिको तथा मजदूर-सभाओ के बीच हुए समझौते के अनुसार 'सभी मजदूरो को जो समान वेतन मिलते हैं, उससे विशिष्ट मजदूरो द्वारा अधिक उत्पादन करने का प्रोत्साहन समाप्त हो जाता है' मजदूर सभा सामान्यत. यह उत्तर देते हैं कि उन्हें इस पर कोई आपत्ति नहीं कि मालिक लोग कुछ विशिष्ट मजदूरो को मालिक-मजदूर सङ्घ द्वारा निर्णीत वेतन से अधिक दें, क्योकि यह निर्णीत वेतन तो इसलिये होता है कि उससे कम वेतन न दिया जाय। कदाचित् ही कोई मालिक ऐसा सोचता हो कि वह इस नीति का अनुसरण कर सकता है, क्योंकि मालिक मजदूर-सभा द्वारा निर्णीत वेतन ही अपेक्षाकृत काफी ऊँचा होता है।

कुछ भी हो उपर्युक्त दलील वहाँ तो बिलकुल निरर्थक है, जहाँ मालिक मजदूर-सङ्गठन द्वारा निर्णीत वेतन काम की मात्रा के अनुसार, या प्रति घण्टे की दर, धन उत्पादन बोनस के आधार पर तय होता है, जैसा कि कोयले की खानों, पुरुषों एव स्त्रियों की पोशाको के उत्पादन, कुछ वस्त्र उद्योगो तथा बहुत से अन्य उद्योगो की कुछ विशिष्ट प्रक्रियाओं मे होता है।

औद्योगिक अशान्ति के समय प्रत्येक समझदार नागरिक को यह जानने

का प्रयत्न करना चाहिये कि वे कौन सी बातें हैं जिनसे मजदूरों को असन्तोष है, बजाय इसके कि वह सही हड़तालों के लिये आँखमून्द कर आन्दोलनकर्ताओं, को दोषी ठहराये। यही सलाह मजदूरो के पक्षपातियों के लिये भी वाछनीय है। आखिरकार सभी चमकने वाली वस्तुएँ सोना नहीं होतीं। अधिकारक्षेत्रीय झगड़ो, कल्पित भ्रष्टाचारों तथा अनुचित मांगो को अलग-अलग पहचानना चाहिये।

यह भी आवश्यक है कि काम के कम घण्टो की, अधिक वेतन की तथा सीमिति मात्रा मे ही काम की मॉग को मजदूरो की इस न्यायसङ्गत डर को दृष्टि मे रख कर ही देखा जाय कि 'कहीं वे इतना अधिक काम न कर दे कि उनकी नौकरी ही समाप्त हो जाय'। लोग उस समय हताश हो जाते हैं जब वे देखते हैं कि उनके बहुत से सहकर्मी बेकार हो गये हैं और उनकी जीविका के साधन पर ही खतरा उत्पन्न हो गया है।

मजदूर-सभा पूरे वेग से चल रहे उत्पादन के समय भी, जैसा कि गृह-निर्माण के विभिन्न कार्यों मे होता है, अपने सरक्षित अधिकार नहीं छोड़ना चाहतीं क्योकि उन्हे डर रहता है कि एक बार छोड़ देने पर वे उन्हे पुनः वापस नहीं पायेंगी परन्तु, इससे मजदूरों के कुछ कृत्रिम प्रतिबन्धो तथा कुछ कुशल कारीगर सङ्गठनों के मनमानी नियमो को सवर्था न्यायोचित नही कहा जा सकता।

यह देखने पर कि मालिक लोग भी बहुधा ही सीमित मात्रा मे उत्पादन की नीति का अनुसरण करते है जिससे वस्तुओं के मूल्य ऊँचे रहे, तथा सरकार ने भी कृषि क्षेत्र मे ऐसी ही नीति को प्रोत्साहन दिया है। मजदूरो के सीमिति मात्रा मे काम करने की नीति की आलोचना उतनी कटुता से नहीं की जा सकती। ये सभी नीतियाँ हमारे 'अभाव ग्रस्त अर्थ-व्यवस्था' वाले आचरणों के परिणामस्वरूप ही उत्पन्न हुई हैं और कदाचित उनमे तबतक कोई खास परिवर्तन नही आ सकता, जबतक राष्ट्र का ध्यान अधिकाधिक लोगों के उपयोग के लिये अधिकतम उत्पादन के विवेकपूर्ण तरीको की ओर नहीं जाता और साथ ही क्रयशक्ति के वितरण मे आवश्यक परिवर्तन नहीं हो जाते।

हड़ताल तथा सङ्घटित मजदूर

सङ्घटित मजदूरो मे कितनी हडतालें होती हैं तथा उसकी तुलना मे असङ्घटित मजदूरों मे कितनी होती है, इस सम्बन्ध मे किसी आम नतीजे पर पहुँचने के पहले कुछ अन्य बातो को भी ध्यान मे रखना चाहिए जो हड़तालों की सख्या मे वृद्धि कर देती हैं, जैसे कारोबार मे वृद्धि, मूल्यों मे

वृद्धि, भ्रष्टाचार की स्थितियाँ, किसी राष्ट्रीय अर्थ-व्यवस्था मे औद्योगिक विकास का काल तथा राजनीतिक कारण। वस्तुतः बहुत से उद्योगों में ऐसा हुआ है कि वहाँ मजदूर-सभाओं की स्थापना के पहले तथा जहाँ मालिक लोग इन सङ्घो की स्थापना का सक्रिय विरोध कर रहे थे, अधिक सख्या मे हडतालें हुई बनिस्पत उसके कि जब मजदूर-सभाओं की स्थापना हो गयी।

इसके अनेक कारण हैं। पहले तो औद्योगिक अशान्ति दूर करने के उद्देश्य से आवश्यक समाधान करने के लिए मालिकों का यह जानना आवश्यक है कि अशान्ति है। जहाँ मजदूरों के पास स्वतन्त्र एव नि शक रूप में अपनी बात कहने का कोई माध्यम नहीं होता, मालिक के लिये अपने कर्मचारियों की सच्ची भावना जानना कठिन होता है।

प्रस्तुत पुस्तक का एक लेखक जब एक कारखाने मे कर्मचारी-नियुक्ति का डाइरेक्टर था उसे एक बडा रोचक एव नया अनुभव हुआ था। ईंट साफ करने वाले मजदूरो के दल ने बहुत सी शिकायते भेजी थीं। लेखक ने श्रमनायक से, मजदूरो से, बाते करके तथा कागज आदि देखकर इन शिकायतों की जाँच की। वह इस निष्कर्ष पर पहुँचा कि मजदूरों को कम मजदूरी मिल रही है और उसने मिल के मैनेजर से मिलकर परिस्थिति का समाधान करने का प्रयत्न किया। मैनेजर ने बतलाया कि मजदूर आलसी हैं और यह भी कहा कि लेखक को ईंट साफ करने के सम्बन्ध मे क्या ज्ञान है। लेखक को कुछ भी ज्ञान नही था क्योंकि वह कुछ ही दिन पहले गिरजाघर मे धर्मोपदेशक का काम छोड़कर इस मिल मे नौकरी करने आया था। मैनेजर ने कहा, "जाइये, कुछ ईंटे साफ कर आइये, तब इस सम्बन्ध मे मुझ से बाते कीजिये।" अत लेखक मजदूरों के साथ काम करने चला गया। दिन के अन्त मे उसका अब भी यह ख्याल था कि मजदूरों को कम मजदूरी मिलती है परन्तु इस सम्बन्ध मे उसकी भावना उस समय की भावना से बिलकुल भिन्न हो गयी जब पहले वह इस निष्कर्ष पर पहुँचा था। श्रमनायक ने आकर मजदूरों से कहा कि दीवाल के एक भाग को गिरा देने के बाद प्रत्येक मजदूर के सामने जो ईंटे हो, वह उन्हीं को साफ करे (ईंट में लगे सीमेट को खरोंचना)। जैसे ही श्रमनायक वहाँ से गया, एक मजदूर उठा और चारों ओर से अपेक्षाकृत साफ ईंटे उठा लाया और उन्हे अपने सामने के ढेर मे रख दिया। चूँकि मजदूरों को साफ की हुई ईंटों की सख्या के अनुसार मजदूरी मिलती थी, इस मजदूर ने थोडे ही परिश्रम से काफी पैसा पैदा कर लिया। लेखक को यह याद करके बड़ा दु ख हुआ कि अच्छे मजदूर की मजदूरी के उदाहरण के तौर पर मैनेजर ने इसी

मजदूर की मजदूरी की चर्चा की थी और यह दोषारोपण किया था कि शेष सभी लोग, जिनमे अब लेखक भी शामिल था, आलसी हैं।

मजदूरो के मन की बात जानना

बाद को यह सोचकर कि लेखक काफी मेहनत नहीं करेगा, श्रमनायक वापस आ गया। वह सारी दुपहरिया खड़ा-खड़ा उसके काम पर पहरा देता रहा जो लेखक के लिए अपमानजनक बात थी। लेखक ने सुन तथा पढ़ रखा था कि मजदूरों को तेज काम करने के लिये उकसाने तथा सख्त श्रमनायक की कड़ी निगरानी से बड़ी चिढ़ होती है, परन्तु उसे यह उकसाने की बात पहले वैसी कभी नही लगी थी, जैसी उस दिन लगी थी। यद्यपि लेखक स्वभाव से ही शान्तिप्रिय व्यक्ति है तथापि उसके लिये श्रमनायक को ईंट तान कर मारने से स्वय को रोकना कठिन हो गया। कहने का तात्पर्य यह कि स्वय मजदूरो के अतिरिक्त अन्य कोई भी यह नहीं जान सकता कि काम की हालतों के सम्बन्ध मे वे क्या महसूस करते हैं। व्यवस्था-कुशल मालिको को यह जानना चाहिये कि वे क्या महसूस करते हैं ताकि वे आवश्यक समाधान कर सकें।

ऐसे मालिको से जो मजदूर सभाओ से इसलिये डरते हैं कि वे शिकायतें प्रस्तुत करते हैं, उस बुढ़िया का स्मरण हो आता है जो एक बार किसी कारखाने मे गयी थी, जहाँ पानी उबाल कर भाप बनाया जा रहा था। जब भाप का एक 'सेफ्टी वाल्व' एक धडाके से उड़ गया तो वह बहुत डर गयी। उसे तो प्रसन्न होना चाहिये था कि 'सेफ्टी वाल्व' के उड़ने से चेतावानी मिल गयी, जिससे भङ्कर विस्फोट टल गया और उसकी जान बच गयी।

मजदूर सभा एक 'सेफ्टी वाल्व' की भाँति है। वह काम की हालतो के प्रति असन्तोष की ओर ध्यान आकर्षित करके तथा उनके शान्तिपूर्ण समाधान के लिये माध्यम प्रदान करके चेतावानी दे देता है, जैसे 'सेफ्टी वाल्व' भाप निकाल कर चेतावनी दे देता है और भयङ्कर विस्फोट नहीं होने देता।

देश के दक्षिणी भाग के एक मिल मालिक ने जिसके मजदूर असङ्घटित थे, बतलाया कि जब उसके मजदूरो ने हड़ताल की तो वह किंकर्तव्यविढमू रह गया था। उसके पास उनकी भावनाएँ जानने का कोई तरीका ही नहीं था। लेखको को भी कम्पनियो के सङ्घो के ऐसे बहुत से उदाहरण मालूम हैं जिन्हे केवल छोटी-छोटी शिकायतो के सम्बन्ध मे विचार-विमर्श, करने की अनुमति थी तथा बडे प्रश्नो पर विचार करना उनके लिये वर्जित था। इसके परिणाम स्वरूप हड़तालें होती थीं।

कोई भी समझदार मैनेजर एक अच्छी मजदूर-सभा का स्वागत करता है, जिसमें चाहे अन्य अनेक दोष हैं, परन्तु जो मैनेजर को मजदूरों की भावनाओं के सम्बन्ध मे सूचित करने से नहीं चूकता।

मजदूर सङ्गठन हड़ताल निरोध के साधन है

मालिक जब एक बार मजदूर-सङ्गठन का अधिकार स्वीकार कर लेते हैं, तो ऐसी व्यवस्था प्रदान करते हैं कि इकरारनामे की अवधि मे शिकायतों का समाधान हो सके। इन समझौतों मे यह शर्त रहती है कि इकरारनामे की अवधि मे न तो मजदूर सभा हडताल का आश्रय लेगी और न मालिक तालाबन्दी घोषित करेगा, अपितु दोनो ही झगडों के शान्तिपूर्ण निबटारे के लिये प्रदत्त लोकतन्त्रीय तरीके अपनायेगे।

पूर्ण एव सच्चे सङ्गठन के परिणामस्वरूप हड़ताले नहीं होती यह बात सन् १९३७ ई० मे स्पष्ट रूप से सिद्ध हो गयी थी। मोटर उद्योग मे सी० आई० ओ० की हडतालों द्वारा दूर-दूर फैली हुई गडबडी के जमाने में ही, जब मालिक लोग मजदूर सभाओं के निर्माण का विरोध कर रहे थे, सी० आई० ओ० के ही एक अन्य मजदूर सभा 'अमलगमेटेड क्लोदिङ्ग वर्कर्स' ने मालिको के साथ बड़ी शान्ति से एक नया समझौता किया जिसके अनुसार १,४०,००० मजदूरो को कभी बिना मशीन का एक पहिया भी रोके काम की अपेक्षाकृत अच्छी शर्तें प्राप्त हो गयीं। सन् १९३७ के 'फेडरल कौसिल आफ चर्चेज' की 'लेबर सण्डे मेसेज' ने ठीक ही घोषित किया—"इस देश के अनेक उद्योगों में काफी दिनो से सङ्गठन चालू है। यह दिखला दिया गया है कि सङ्गठित मालिकों तथा उनके सङ्गठित कर्मचारियों के लिये परस्पर अच्छे सम्बन्ध बनाये रखना तथा इकरारनामे की अवधि मे अपने मतभेदों को बिना हड़ताल या तालाबन्दी किये, सयुक्त सराधन द्वारा समाप्त करना सम्भव है।"

हडताले कब होती हैं ?

हडताले बहुधा ही व्यवसाय की तेजी के जमाने मे होती हैं। मन्दी के जमाने मे तो मजदूरों को वेतन मे कटौती का सामना करना पड़ता है, उन्हें दिन मे आशिक रूप से ही काम मिलता है या पूर्णतः बेकारी भी हो जाती है। नौकरियाँ इतनी कम होती हैं कि अधिक वेतन या अपेक्षाकृत अच्छी शर्तें माँगकर उन्हे गँवाने का जोखिम नहीं उठाया जा सकता। इसके विपरीत, तेजी के जमाने मे मजदूर देखते हैं कि उनकी कम्पनियाँ

खूब उन्नति कर रही हैं, शेयरहोल्डरों को ऊँचे लाभांश दिये जा रहे हैं। साथ ही मजदूर अपने पारिवारिक बजट पर, जो बिलकुल नपा-तुला होता, है तथा जिसमे घट-बढ की बहुत कम गुञ्जाइश होती है बढती हुई कीमतों का बुरा असर भी अनुभव करता है। फलतः अधिक वेतन की माँगे होने लगती हैं, जो सङ्घटित उद्योगो मे बहुधा ही वार्ता आदि द्वारा पूरी भी हो जाती हैं। असङ्घटित उद्योगों मे जब मालिक लोग स्वतः बढते हुए जीवनयापन व्यय को कायदे से पूरा करने के लिये वेतन नहीं बढ़ाते और मजदूरों के साथ लाभ का उचित वितरण नहीं करते तो हड़ताले होने लगती हैं। ऊँचे वेतन तथा सामान्यतः सामूहिक सौदे के समझौतो की माँगे होने लगती हैं, क्योंकि मजदूर लोग काफी दिनो से यह समझते आते हैं कि समझौतों द्वारा ही उन्हे उद्योग की उत्पादन-क्षमता के लाभ का उचित अश मिल सकता है।

शान्ति पूर्ण हड़तालें

हड़ताले बिना जोर-जबर्दस्ती या हिंसा का सहारा लिये शान्तिपूर्ण ढङ्ग से सचालित की जा सकती हैं और की गयी हैं। असन्तोषप्रद समझी जाने वाली हालतो में काम करने से सामूहिक रूप से इनकार करके, प्रचार द्वारा तथा जनता की सहानुभूति प्राप्त करके, कारखाने पर शान्ति से धरना देकर, मालिक पर आर्थिक दबाव डाल कर (यदि उससे कहा गया है और वह पुनः उत्पादन चालू करने के लिये उत्सुक है) नगर, राज्य एव राष्ट्र के अधिकारियो या गिरजाघर एवं नागरिकों की समितियों की सद्भावपूर्ण मध्यस्थता द्वारा जनता मे बिना किसी अशान्ति या गड़बडी के तथा कम से कम बुरी भावना के साथ हड़ताले समाप्त हो सकती हैं तथा अनेक बार समाप्त हुई भी हैं। मान लीजिये कि कोई शान्तिपूर्ण धरना भी मालिक के साथ अन्याय है (जब मजदूरो का पक्ष न्यायिक दृष्टि से कमजोर हो) तो मालिक भी तो वही शान्तिपूर्ण तरीका उलटे धरने का प्रयोग करके या जनता को अपना पक्ष बतलाने के लिये खिडकी पर नोटिस आदि लगा कर कर सकता है।

धरने की समस्या का एक दूसरा पहलू तब उपस्थित होता है, जब सभी मजदूर सभाएँ किसी एक सभा द्वारा दिये गये धरने को तोडने से साफ इनकार कर देती हैं। यद्यपि मजदूर-आन्दोलन के लिये काफी हद तक एकता का बना रहना अत्यन्त आवश्यक है और कभी-कभी ऐसा हुआ है कि मजदूर सभाओं मे पारस्परिक निष्ठा की कमी के कारण न्यायोचित हड़ताले भी असफल हो गयी हैं, यह उचित ही जान पड़ता है कि कोई हड़ताल करने

के पहले जो वार्ता आदि चलती है, उसमे अन्य मजदूर-सभाओं को भी, जिनसे यह आशा की जाती है कि वे हड़ताल मे दिये जाने वाले धरने का सम्मान करेगी, कुछ कहने का अवसर मिले, या जैसा कि ब्रिटेन मे होता है, झगडे को निपटारे के लिये ऐसे मालिको तथा मजदूर-सभाओं से अधिकारियो की एक समिति को सौंप दिया जाय, जिनका अन्तर्ग्रस्त उद्योग से कोई सम्बन्ध न हो। इसके अतिरिक्त किसी भी मजदूर-सभा को ऐसी सूरत मे काम करने से इनकार नही करना चाहिये जब उसके इकरारनामे मे यह शर्त है कि किसी भी कारण से काम नहीं बन्द किया जा सकता, ऐसे मामले मे धरने को तोडने से इनकार करने का अर्थ इकरारनामे की शर्तो का उल्लङ्घन करना होगा।

अहिंसात्मक प्रतिरोध

गॉधी जी का तरीका लगा कर शान्तिवादी प्रतिरोध के भी कुछ प्रयोग हुए हैं।[1] पेंसिलवेनिया राज्य के रीडिंग नामक स्थान मे किसी गजी-मोजे आदि के कारखाने के हडताली मजदूर कारखाने के फाटक के सामने सडक की पटरी पर लेट गये, जिससे कारखाने के अन्दर जाने के लिये गैरहडतालियो का उनके शरीरो पर से होकर जाना अनिवार्य हो गया। बहुत वर्ष पहले की बात है कि आई० डब्ल्यू० डब्ल्यू० के मजदूर एक परेड के समय सडक पर काफी दूर तक एक कतार में खडे हो गये और जब राष्ट्रपति विलसन उधर से गुजरे तो उन्होंने कोई हर्षध्वनि नहीं की जिसका परिणाम यह हुआ की उन्हे राष्ट्रपति से भेंट करने की अनुमति मिल गयी, जिसके लिये वे लालायित थे। अनेक बार 'अमलगमेटेड क्लोदिग वर्कर्स' के हडताली मजदूर उन ट्रकों के सामने लेट गये जो माल ढोना चाहती थीं। राबर्ट ब्रुक्स ने ह्वेन लेबर ऑर्गनाइजेज'[2] नामक अपनी पुस्तक मे एक तरीके का वर्णन किया है, जो टोलेडो मोटर हडताल मे प्रयोग किया गया था जिसमे मजदूरों ने निरोधाज्ञा की उपेक्षा कर दी और चुपचाप अपनी इच्छा से गिरफ्तार होने के लिये तैयार हो गये और सभी पुलिस गाडियॉ तथा जेल ठसाठस भर गये। इन तरीकों से हडतालियों द्वारा स्वतः कष्ट भोगने

१—लेखको को जहाँ तक ज्ञात है, अमेरिकी श्रम निकायो के सरकारी वक्तव्यो मे युद्ध के प्रति अभ्यान्तरिक आपत्ति की बात, जिसे गिरजाघरो ने मान्यता प्रदान की हे, कभी नहीं व्यक्त की गई है।

२—येल यूनिवर्सिटी प्रेस, १६३७।

के कारण जनता की सहानुभूति अवश्य मिल जाती है, परन्तु इनमें बडे कड़े अनुशासन एव आत्म-नियन्त्रण तथा प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है; ताकि प्रदर्शन कहीं दङ्गे का रूप न ले ले।

हिंसा के कारण

जब स्थानीय अधिकारियो द्वारा हडतालियो को स्वतन्त्र भाषण तथा शान्तिपूर्ण ढङ्ग से सभा आदि करने जैसे नागरिक अधिकारो से वञ्चित कर दिया जाता है, जैसा कि अब भी होता है विशेषकर देश के दक्षिण भागो मे; जब स्थानीय पुलिस या सैनिक टुकडी उत्तेजनाजनक या अनुशासन-हीन हो जाती है, जब हडताली-गैरहड़ताली कर्मचारियों के विरुद्ध वैयक्तिक हिंसा का प्रयोग करने लगते हैं या सामूहिक धरनेबाजी करने लगते हैं, जिससे किसी का कारखाने मे प्रवेश करना वस्तुतः असम्भव हो जाता हैं; जब हड़ताल इतनी लम्बी अवधि तक चलती रहती है कि मजदूरो की पत्नियाँ और उनके बच्चे भूखे रहने लग जाते हैं और मजदूर घबड़ा कर कुछ भी करने को उद्यत हो जाते हैं; जब मजदूर सभाओं के नेता अपने कम्पनी वाले मकानों से बाहर निकाल दिये जाते है या अन्याय से गिरफ्तार करके जेल मे ठूँस दिये जाते हैं, जब हड़तालियों के विरुद्ध अश्रुगैस या गोलियो का प्रयोग किया जाता है; जब कम्पनी के गुप्त जासूस चालाकी से मजदूर-सभाओ में प्रवेश कर जाते हैं, जहाँ वे बहुधा ही सभा के अधिकारी भी बन जाते हैं और हड़तालियो के बीच घूम-घूम कर उन्हे जान-बूझ कर हिंसा के लिये उकसाते रहते हैं ताकि जनता की सहानुभूति मजदूर सभा के विरुद्ध हो जाय—तब भारी कटुता, घृणा एव आम अशान्ति तथा गड़बडी की स्थिति उत्पन्न हो जाती है। इस प्रकार के औद्योगिक दङ्गों के समय, जब रहस्यपूर्ण विस्फोट होते हैं या हड़तालग्रस्त नगर मे आग लगाने वाले रङ्गे हाथ न पकड़ लिये जॉय, तो यह कहना कभी सम्भव नहीं कि ये काम कम्पनी द्वारा नियुक्त जासूसो के हैं या स्वय हड़तालियो के।

इस परिस्थिति का अन्त हड़तालियो के पूर्ण पराजय मे हो सकता है जिसके बाद कारखानो मे वर्षो तक कटुता, बदमिजाजी तथा मजदूरो की अपेक्षाकृत कम कार्यक्षमता बनी रह सकती है। उसका अन्त मजदूरो की पूर्ण विजय मे हो सकता है, जिसके परिणाम स्वरूप मजदूरो के मन में विजय का अहङ्कार उत्पन्न हो जाता है और कुछ दिनों तक वे दम्भी एवं धृष्ट बने रहते हैं। या, सम्भव है कि हड़ताल का अन्त समझौते की मेज पर हो जाय जहाँ उसका निबटारा पहले ही बिना उन कठिनाइयो एव

हानि के जो कोई भी हड़ताल सभी सम्बन्धित लोगों को पहुँचाती है, हो सकता था।

काम के औजार रख देने वाली हडतालें

अमेरिका के सर्वोच्च न्यायालय ने जब सन् १९३९ ई० मे फैन्स्टील वाले मुकदमे के निर्णय द्वारा औजार रखकर हड़ताल करने के तरीके को अवैध घोषित किया था, उसके पहले से ही इस प्रकार की हड़तालो की आयी हुई लहर बहुत कुछ समाप्त हो चुकी थी। यह मामला अब कोई तात्कालिक समस्या नहीं है फिर भी एक दो बातें कही जा सकती हैं।

यद्यपि औजार रखकर काम न करने वाली हड़तालों का भीषणरूप पहली बार सन् १९३७ ई० मे हुआ वह भी मुख्यतया सी० आई० ओ० के मजदूर सभाओ मे। अमेरिकी श्रम-व्यवस्था के पहले के इतिहास मे उनकी कोई चर्चा नहीं है। इस देश मे इस प्रकार की हडतालों के पहले जिन हड़तालों की चर्चा आयी है, वह यह था कि बहुत वर्ष पहले शिकागो तथा न्यूयार्क के वस्त्र उद्योग के मजदूर सङ्गठित होने के पहले, काम बन्द कर दिया करते थे।[1] मजदूर अपनी शिकायतो को व्यक्त करने तथा मालिको से समाधान प्राप्त करने के लिये हाथ पर हाथ धरे अपनी मशीनो के पास चुपचाप खड़े रहते थे।

जेनरल इलेक्ट्रिक कम्पनी के शेनेक्टैडी कारखाने मे सन् १९०६ ई० मे ही औजार रख कर काम न करने वाली हड़ताल हुई थी। अक्रोन मे सन् १९३५ ई० के ग्रीष्म ऋतु मे 'यूनाइटेड रबर वर्कर्स' ने जो उस समय ए० एफ० एल० से सम्बद्ध था, रातो ही रात इस प्रकार की हडताल कर दो थी। सन् १९३७ ई० मे इस प्रकार की हड़ताल करने का तरीका आम मजदूरों द्वारा, मुख्यत. नये औद्योगिक सङ्घों मे, तत्काल ही अपना लिया गया जान पड़ता था न कि राष्ट्रीय नेताओं द्वारा काफी सोच-विचार के पश्चात् निर्धारित नीति के परिणामस्वरूप। सच तो यह है कि जिम्मेदार मजदूर-नेता लोग इस प्रकार की हड़ताल की समाप्ति पर बडा सन्तोष प्रकट करते थे। यह दुधारी तलवार है जो स्वय मजदूर-सभा के लिये खतरनाक है। इसके प्रयोग द्वारा किसी सभा के थोड़े से मजदूरो के लिये अनधिकृत हड़तालें करना, अनुशासन तथा लोकतन्त्रीय तरीको की उपेक्षा करना बहुत ही आसान है।

१—देखिये जोयल साइडमैन लिखित 'सिट डाउन' (लीग फार इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी, १९३७), पृष्ठ ६।

कानून एवं व्यवस्था

सन् १६३०-४० वाले दशक मे जब औजार रखकर काम न करने वाली हड़तालो की लहर सी आयी हुई थी 'कानून एवं व्यवस्था' के सम्बन्ध में एक विचित्र अमेरिकी मनोभावना यह थी कि इस प्रकार की हड़तालो तथा विभिन्न उद्धत् हड़ताली तरीको के कुछ कट्टर समालोचको ने खुले आम न केवल राष्ट्रीय मजदूर कानून के उल्लङ्घन का, अपितु सरासर हिंसा के कार्यो तथा हड़तालियो के विरुद्ध सामूहिक रूप से की गयी कारखाइयो का भी समर्थन किया । देश के पूर्वी भाग के एक नगर के मेयर ने घोषित किया कि उनके नगर के मजदूरो को सङ्गठन एव हड़ताल करने की अनुमति दी जायगी, परन्तु किसी बाहरी मजदूर नेता को नगर में नहीं आने दिया जायगा। देश के विभिन्न भागो में शान्ति स्थापना के लिये नियुक्त अधिकारियों द्वारा सवैधानिक नागरिक अधिकारों के अवैध अतिक्रमण क्षमा कर दिये गये हैं तथा वे स्वय इन अतिक्रमणो के दोषभागी रहे हैं। अमेरिका को यह सीखने मे अभी बहुत दिन लगेगा कि स्वय अपने कानूनों का सम्मान क्योकर किया जाय। जन-कल्याण के हित मे यह अत्यन्त आवश्यक है कि किसी झगड़े के सभी पक्षो द्वारा जोर जबरदस्ती के भद्दे तरीको का परित्याग कर दिया जाय।

किसी नगर या देश के सभी मजदूरो की 'आम हड़ताल' के लिये दो ही चार बार प्रयत्न किये गये हैं और प्रत्येक बार ऐसी हड़ताल मजदूरों के दृष्टिकोण से असफल ही रही है। इसका कारण यह है कि इस प्रकार जन-साधारण या समूचे राष्ट्र के दैनिक जीवन को पूर्णतः ठप कर देने का अर्थ स्वय सरकार को चुनौती देना हुआ। मजदूरों को पुलिस, सेना तथा सरकार की न्यायिक शक्ति का सामना करना पड़ता है और वे हथियार डाल देते हैं। हाँ, यदि वे कोई वास्तविक क्रान्ति तथा सरकार एवं उसके सभी अङ्गो पर कब्जा करना चाहते हो और उसके लिये तैयार हो तो दूसरी बात है।

यहाँ यह ध्यान देने योग्य बात है कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० को आम या किसी अन्य हड़ताल के समर्थन मे हड़ताल करने का अधिकार नहीं है। प्रत्येक अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सभा स्वायत्तशासी होती है और अपने विषय मे स्वयं उसे निर्णय करना होता है। मजदूरो के लिये सब से अच्छी बात तो यह है कि कोई हड़ताल करने के पहले वे गुप्त मतदान द्वारा यह जान ले कि अन्तर्ग्रस्त मजदूर सभा के सदस्यो का बहुमत उसके पक्ष मे है।

'काम पर वापसी' के आन्दोलन

उन हड़तालो के समय, जो किसी मजदूर-सभा को मान्यता प्रदान करने के सम्बन्ध मे होती हैं, बहुधा ही मालिको, समाचारपत्रो तथा रेडियो भाषणकर्त्ताओ द्वारा मुख्य प्रश्न को पीछे ढकेल दिया जाता है। 'जो काम करना चाहते हैं, उन्हे काम का अधिकार' तथा 'जो हड़ताल करना चाहते हैं, उन्हें हड़ताल का अधिकार' के सम्बन्ध में आवाजे उठती हैं। इससे मुख्य प्रश्न ही भुला दिया जाता है, जो काम का अधिकार या हड़ताल करने का अधिकार का नहीं है, अपितु **सामूहिक सौदे वाले समझौतो के लोकतन्त्रीय संरक्षणो के अन्तर्गत काम करने के अधिकार का** है। जब कम्पनी यह अधिकार देने से साफ-साफ इनकार कर देती है, तो 'काम पर वापसी' के आन्दोलन अनिवार्य रूप से मजदूरो के काम करने की वास्तविक इच्छा के द्योतक नहीं होते।

वस्तुतः जॉच करने पर यह सिद्ध हो गया है कि यों तो देखने मे 'काम पर वापसी' के आन्दोलन 'नागरिक आन्दोलन' जान पड़ते हैं, परन्तु बहुधा ही वे प्रत्यक्ष रूप मे मालिक द्वारा या अप्रत्यक्ष रूप मे किसी कम्पनी के सङ्घ, किसी मजदूर जासूसी एजेंसी या सहव्यवसायियो द्वारा उकसाये जाते हैं। यह 'मोहाक वैली फार्मूला', जो 'काम पर वापसी' के आन्दोलन का दूसरा नाम रेमिंग्टन रैड कम्पनी द्वारा निकाला गया था, जब वह 'अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर' द्वारा की गयी किसी हड़ताल मे फॅसी थी, परन्तु बाद को उसका प्रयोग 'लिटिल स्टील, हड़ताल तथा अन्य स्थानों मे भी खूब किया गया था।[1]

यह कैसे जाना जाय कि मजदूर लोग मजदूर सभा चाहते है या नही

कुछ मामलो मे मालिक यह सचमुच ही विश्वास कर सकता है कि अधिकाश हड़ताली बिना मजदूर सभा की मान्यता के ही काम पर वापस आना चाहते है। बहुत ही उदार एव न्यायप्रिय मालिकों को भी यह जानने मे बड़ी कठिनाई होती है कि उनके असङ्गठित कर्मचारी वास्तव मे क्या सोचते हैं। यह स्वाभाविक है कि मजदूर अपने मालिक से वही कहना चाहते हैं, जो उनके विचार से वह सुनना चाहता है। सरकारी बोर्ड जैसे किसी तटस्थ माध्यम की देख-रेख मे हुए गुप्त मतदान द्वारा ही मजदूरों की

१—'नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड डेसिजन्स एण्ड ऑर्डर्स' नामक पुस्तक के भाग २ में पृष्ठ ६६४-६६६ पर देखिये रेमिंग्टन रैंड का फै ला।

वास्तविक इच्छा जानी जा सकती है। टाफ्ट-हार्टले अधिनियम ने अब नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड के अधीक्षण मे कुछ खास शर्तों के साथ, इस प्रकार का मत-संग्रह अनिवार्य कर दिया है।

हड़ताल की बुराइयाँ तथा उनका निरोध

किसी भी प्रकार की लम्बी हड़तालें, जिनमे दोनों पक्षों की ओर से हिंसा का प्रयोग किया जाता है तथा जिसके परिणामस्वरूप अन्तर्गस्त लोगो मे फूट, कटुता तथा गलतफहमी पैदा हो जाती है एक ऐसा काला चित्र प्रस्तुत करती है, जिसमे मालिक लोग, मजदूर, सरकारी अधिकारी, बडे-बडे नागरिक, पुलिस तथा अनभिज्ञ एव स्वार्थी जनता बहुधा ही बराबर दोषी होती है। इस सम्बन्ध मे आगे और कुछ कहना व्यर्थ है। सच बात तो यह है कि मजदूरों द्वारा हड़तालें तथा मालिकों द्वारा तालाबन्दियाँ काफी हद तक बचायी जा सकती हैं, बशर्ते उदार रुख अपनाया जाय।

अखिल-औद्योगिक समझौते

वास्तव मे ऐसे वक्तव्य बडे प्रोत्साहक थे जैसा कि सन्फ्रासिस्को के इण्डस्ट्रियल असोसियेशन के अध्यक्ष आर० डी० लैनमैन ने सन् १९३८ मे दिया था, जिसमे उन्होने सिफारिश की थी कि मालिक लोग अखिल उद्योग के सङ्घ सङ्घटित करे, इसलिये नहीं कि उनसे 'मजदूरो के सङ्घ निष्क्रिय किये जॉय' वरन् इसलिये कि मजदूरो के साथ अखिल-औद्योगिक समझौते किये जॉय और मालिक तथा मजदूर के बीच अच्छे सम्बन्ध स्थापित करने का ईमानदारी से प्रयत्न किया जाय। आपने आगे कहा था:—"मेरा विश्वास है कि सामूहिक सौदे का सिद्धान्त अब स्थायी हो गया है और मालिको को इतना दूरदर्शी एव नमनशील हो जाना चाहिये कि वे स्वय को बदलती हुई परिस्थितियो के अनुकूल बना सके।"[1]

सन् १९४१ मे, 'नेशनल वार लेबर बोर्ड' के अध्यक्ष श्री विलियम एच० डेविस ने कहा था—"अगला स्वाभाविक कदम अखिल-औद्योगिक सामूहिक सौदा ही जान पडता है। वह समूचे उद्योग मे अपेक्षाकृत अत्यधिक स्थायित्व उत्पन्न करने तथा मजदूर-सभाओं को अधिक उत्तरदायी बनने की प्रेरणा प्रदान करता है तथा जहाँ तक वेतन के खर्च का सम्बन्ध है, मालिको को अपेक्षाकृत अधिक उचित एव न्यायसङ्गत प्रतियोगात्मक आधार पर रखता है। मुझे तो लगता है कि अब मुख्यत—मालिकों मे ही अधिक सङ्गठन की

१—देखिये, 'न्यूयार्क टाइम्स', ३१ अगस्त, सन् १९३८ ई०।

आवश्यकता है। इस प्रकार के सङ्घटन से मालिक तथा मजदूरों की सौदे की क्षमता मे समानता आने मे सहायता मिलेगी।"[1] सन् १९५६ मे श्री डेविस ने कहा कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के विलयन ने सङ्गठित मजदूरों के साथ आज नही तो कल अखिल-औद्योगिक सौदा करना आवश्यक कर दिया है।[2]

जहाँ वस्तुतः सभी मालिकों तथा सभी मजदूरो मे इस प्रकार के अखिल-औद्योगिक समझौते हुए रहते हैं, अपेक्षाकृत अधिक स्थिरीकरण सम्भव होता है और हड़तालें भी कम होती हैं।

मालिको की एक भारी समस्या यह होती है कि ट्रस्ट विरोधी कानूनों का उल्लङ्घन किये बिना उचित प्रतियोगिता की आम हालतो को स्थिर कैसे किया जाय। उत्पादन-व्यय का एक भारी मद मजदूरों का वेतन होता है। समूचे उद्योग के-आधार पर मजदूरों से समझौता कर लेना आम वेतन-क्रमों को स्थिर करने तथा मालिको की 'प्रतियोगिता सम्बन्धी चिन्ताओं' की सूची मे से इस समस्या को समाप्त करने का कानूनी एव प्रभावपूर्ण उपाय है। इस प्रकार के अखिल-औद्योगिक समझौतों के अन्तर्गत वे मालिक, जो मजदूरो के वेतन तथा उनके काम की शर्तें अच्छी बनाये रहना चाहते है (और अधिकाश मालिक ऐसा चाहते है) देखते है, मजदूर-सभा अविवेकी मालिको द्वारा 'कटौती' न होने देने के लिये अमूल्य साधन हैं, क्योंकि उनके बिना ये अविवेकी मालिक बराबर वेतन मे कटौती करते रहते है और अच्छे मालिकों के साथ अनुचित रूप से स्पर्द्धा करते है।

मजदूर-सभाओं की इस सेवा के सम्बन्ध मे इस शताब्दी के आरम्भ के विख्यात सुधारक ए धर्मनेता डॉ० चार्ल्स एच० पार्कहर्स्ट के कथन का सहज ही स्मरण हो आता है कि बाइबिल के प्रथम भाग 'ओल्ड टेस्टामेण्ट' के सुविदित पद्यांश को सशोधित करके यो पढना चाहिये—"दुष्ट का जब कोई पीछा नहीं करता, तो वह भाग जाता है परन्तु जब कोई उसके पीछे पड़ जाता है, तो वह आनन्द करता है।"

सरकार के व्यय मे बचत

सच तो यह है कि यदि मजदूर-सभा समूचे उद्योग के आधार पर

१—'ट्वेंटियेथ सेचुरी फण्ड' द्वारा आयोजित सोलह उद्योगो के प्रकाशन पर्यवेक्षण के सम्बन्ध मे—हाऊ कलेक्टिव बारगेनिङ्ग वर्क्स' (न्यूयार्क—'दी ट्वेंटियेथ सेन्चुरी फण्ड'), देखिये।

२—'न्यूयार्क टाइम्स', २६ फरवरी, सन् १९५६ ई०।

प्रभावशाली होती हैं तो वे करदाताओ का काफी पैसा बचा लेती हैं। वह इस प्रकार कि, यदि मजदूरों की दीन दशा बहुत दिनों तक बनी रहती है, तो यह मॉग उठती है कि केन्द्रीय तथा राज्यीय सरकारे उद्योगो का नियमन करे। इस प्रकार सरकार द्वारा प्रशासन करने तथा उसके लिये आवश्यक बहुत से इन्सपेक्टरो को नियुक्त करने के कारण सरकारी व्यय बहुत बढ़ जाता है, जो न्यायोचित होते हुए भी करदाताओ को ही देना पड़ता है। इस प्रकार के सरकारी विनियमनो की उन उद्योगो मे उस हद तक आवश्यकता नहीं पडती जहॉ मजदूर सभाएँ भली-भॉति सङ्घटित हुई रहती हैं। मजदूर सभाएँ उद्योग का नियन्त्रण सरकार की अपेक्षा अधिक प्रभावपूर्ण ढङ्ग से कर सकती हैं—और सभा के सदस्य स्वय ही बडी प्रसन्नता से उसका व्यय अदा कर देती हैं।

मालिक सङ्गठनो तथा मजदूर सभाओ के बीच समूचे उद्योग के आधार पर हुए समझौतो से मजदूर सभाओ को परेशान करने वाला यह अनुचित व्यवहार भी समाप्त हो जाता है कि वे मैत्रीपूर्ण मालिको तथा सहकारी समितियो से बराबर ऊँचे वेतन की मॉग करते रहें ताकि वे इन ऊँचे वेतनो के आधार पर अन्य मालिको से भी ऐसी ही मॉग कर सके। इस कार्य के परिणामस्वरूप उनके मैत्रीपूर्ण मालिक बहुधा ही परेशान होते रहते हैं क्योंकि इससे वे अपने प्रतिद्वन्द्वियो की तुलना मे असुविधाजनक स्थिति मे पड जाते हैं।

जहॉ अखिल उद्योग के अधार पर इकरारनामे नही हुए रहते, विशेषकर जब एक विशिष्ट क्षेत्र मे ही मजदूर सभा कायम हुई रहती हैं वहॉ बुद्धिमान नेताओ वाले मजदूर सभा अपनी मॉगो मे कमी कर देती हैं जिससे मजदूर सभाओ वाले कारखाने चालू रहें और इस बीच उद्योग के शेष कारखाने मे भी सङ्घटन हो जाय। दुर्भाग्य की बात है कि मजदूर सभा हमेशा ही इस नीति पर चलने की बुद्धिमानी नही दिखाती।

हड़ताल बचाने के लिये मजदूर-सभाओ की नीति

यह सोचना गलत है कि "हड़ताल करना ही मजदूर-सभाओ का मुख्य काम हैं।" साधारणतया, कोई सुस्थापित मजदूर-सभा यदि अन्य तरीकों से उचित मान्यता तथा न्यायसङ्गत शर्तें प्राप्त कर सकती है, तो वह बडे पैमाने पर हडताल करने की बात नही सोचती, वह तो उसका अन्तिम अस्त्र है। मजदूर भली प्रकार जानता है कि हडतालो से कितनी हानि, कितनी परेशानी तथा कितना पश्चात्ताप होता है। उसने बहुधा ही देखा है कि उसके नेता

चाहे दोषी हो, या न हो, लम्बी अवधि के लिये जेल भेज दिये गये, जब कि हडतालियो के विरुद्ध किये गये अपराधो के लिये कोई दण्ड नही मिला। यहॉ हमारा उन नेताओ से तात्पर्य है जो वैध हडताली कारवाइयो के कारण भी दण्डित किये जाते हैं। मजदूरो के वे प्रतिनिधि जो गलत तरीको से पैसा पैदा करने के लिए और भ्रष्टाचार तथा हिंसा के लिये जेल भेजे जाते हैं, भिन्न श्रेणी मे आते हैं और उनकी चर्चा आगे भ्रष्टाचार वाले अध्याय मे की जायगी। यह तो बहुधा ही हुआ है कि असफल हड़तालो के मुख्य नेता काली सूची मे दाखिल कर दिये गये जिसके परिणाम स्वरूप उन्हे वर्षो तक कोई भी काम नही मिला।[1] मजदूरो को बहुधा ही अपने एक न एक साथी को दफनाना पड़ता रहा है वह साथी, जो धरना स्थल पर गोलियो का शिकार हो गया। इन मजदूर शहीदो मे से कुछ तो अमेरिका के चुने हुए श्रेष्ठ नागरिक थे, ऐसे लोग जिन्हे प्रस्तुत पुस्तक के लेखक जानते थे तथा जिन्होंने निस्स्वार्थ एव आदर्शवाद की भावना से प्रेरित होकर, साहस के साथ, दक्षिण की कपडा मिलो मे कोलोरैडो के कोयला खानो मे, अरकन्सास तथा अन्य राज्यो के खेतिहर मजदूरो मे, कैलिफोर्निया राज्य के घुमक्कड़ मजदूरो मे तथा देश के अन्य उद्योगो एव क्षेत्रो मे उस समय हड़तालो का नेतृत्व किया, जब वहॉ के अत्याचार के विरुद्ध लड़ने का अन्य कोई उपाय नहीं था।

मजदूर लोग जहॉ तक सम्भव हो, बिना हड़ताल किये ही समझौता करना चाहते हैं, इस बात का सबूत तो यही है कि सामूहिक सौदे के प्रति दस समझौतो मे से नौ बिना किसी हड़ताल के ही हुए रहते हैं।

१—टाफ्ट-हार्टले अधिनियम द्वारा अब काली सूची मे दाखिल करने को अनुचित व्यवहार करार देकर वर्जित कर दिया गया है।

६

मजदूर-सभाओं का उत्तरदायित्व

इस शीर्षक के अन्तर्गत हम मजदूर-सभाओ द्वारा मालिको के साथ किये गये इकरारनामों पर और भ्रष्टाचार एव अवैध तरीके से धन पैदा करने की समस्या पर विचार करेंगे। हम यहाँ इस सुझाव पर भी विचार करेंगे कि मजदूर-सभाओ का नियमन करने के कई उपाय अपनाये जाने चाहिये।

इकरारनामो का पालन करना

यह अभियोग बहुधा ही लगाया जाता है कि मजदूर-सभा अनुत्तरदायी होती हैं और उन पर इस बात का भरोसा नहीं किया जा सकता कि वे मालिको के साथ समझौतो का पालन करेंगी। परन्तु निष्पक्ष जानकर लोग इस बात से सहमत होगे कि मजदूर-सभाओ के विरुद्ध ऐसा कोई अविवेकपूर्ण अभियोग तथ्यों के आधार पर न्यायसङ्गत नहीं जान पड़ता। कुछ खास परिस्थितियो को छोड़ कर जहाँ या तो अधिकार क्षेत्र सम्बन्धी झगडे रहते हैं या भ्रष्टाचार रहता है, यह कहा जा सकता है कि मजदूर सभाओ द्वारा अपने इकरारनामो की शर्तों के पालन करने का रिकार्ड बहुत अच्छा रहा है। मजदूर-सभाओ ने कभी-कभी अपने इकरारनामों का उल्लङ्घन किया है परन्तु उनका रेकार्ड शायद उतना ही अच्छा है जितना मालिको का, जिन्होंने भी यदा-कदा मजदूर सभाओ के साथ इकरारनामो का उल्लङ्घन किया है। उदाहरण के लिए सन् १९२४ मे अमेरिकी खनिक सङ्घ ('यूनाइटेड माइन वर्कर्स आव अमेरिका') के साथ हुए 'जैक्सनविल समझौते' के बाद, एक सङ्कटपूर्ण आर्थिक परिस्थिति के परिणामस्वरूप देश के उत्तरी भाग की कोयला कम्पनियो तथा उन कोयला कम्पनियो द्वारा भी, जिनके मालिक अमेरिका के कुछ प्रमुख परिवार थे, आमतौर पर इकरारनामो का उल्लङ्घन हुआ तथा अपनी शर्तों

से बचने के लिये उन्होने अनेक उपाय किये।[1] यों, आमतौर पर, मालिक तथा मजदूर-सभा दोनो ही अपने समझौतो का पालन करते ही हैं।

मजदूरों का इतिहास देखने से पता चलता है कि किसी नये सङ्गठन के प्रारम्भ मे भले ही गडबड़ी आदि रही हो परन्तु आमतौर पर मजदूर सभा अपने सदस्यो को ऐसी शिक्षा देती है तथा ऐसा अनुशासनपूर्ण बना देती हैं कि वे अपने समझौतों की शर्तों का पालन करती हैं। उदाहरण के लिये 'अमलगमेटेड क्लोदिंग वर्कर्स' (सयुक्त दर्जी-कारीगर मजदूर-सभा) तथा इण्टरनेशनल लेडीज गार्मेण्ट वर्कर्स (अन्तर्राष्ट्रीय महिला-पोशाक कर्मचारी सभा) थी जब स्थापना हुई तो आरम्भ मे कुछ दिनों तक उनमे कुछ गडबडी थी, क्योंकि उनके सदस्य बराबर ही अनधिकृत रूप से काम बन्द कर देते थे। परन्तु वे इस कठिनाई को दूर करने मे सफल हो सके और परिणामस्वरूप अब अनेक वर्षों से सभी शिकायतो का निबटारा एतदर्थ स्थापित न्यायाधिकरणो तथा निष्पक्ष चेयरमैनों द्वारा ही होता है और उत्पादन मे किसी प्रकार की बाधा नहीं उत्पन्न होती। लगभग सभी पुरानी मजदूर-सभाओ मे मालिको के साथ सम्बन्ध को लेकर आरम्भ में कठिनाइयाँ उत्पन्न हुई थीं।[2] परन्तु धीरे-धीरे उनके सभी तरीके व्यवस्थित हो गये और निष्ठा से अपने समझौतो का पालन करने लगे।

आरम्भ मे समाधान बहुत अधिक कठिन होता है

इतना होते हुए भी यह आश्चर्य की बात नहीं कि मजदूर सभाओं के विकास की अवधि मे जब मालिक और मजदूर प्रथम बार सङ्गठित रूप में एक दूसरे के सम्पर्क मे आते हैं. तब परेशानी और समाधान का काल काफी दिनो तक चलता है। यह उस सूरत मे विशेषकर होता है जब मालिक लोग मजदूर-सभाओ को अनिच्छा से तथा आर्थिक या कानूनी दबाव के कारण ही मान्यता प्रदान किये रहते हैं, जब मालिक लोग मजदूरों के सङ्गठन के विरुद्ध पूरा प्रयत्न कर चुके होते हैं। जैसा अधिकतर उद्योगों मे हुआ है, तो उससे जो कटुता उत्पन्न हो जाती है, उसे दूर करने मे काफी समय लगता है। इसके विपरीत जब मालिक लोग सहृदयता से सङ्गठन-सिद्धान्त स्वीकार

१— देखिये, दी कोल स्ट्राइक इन वेस्टर्न पेंसिल्वेनिया (१९२७) (न्यूयार्क में फेडरल कौंसिल आव दी चर्चेज आव क्राइस्ट इन अमेरिका' के अनुसन्धान एवं शिक्षा विभाग द्वारा प्रकाशित)

२—देखिये, हर्बर्ट हैरिस द्वारा लिखित 'अमेरिकन लेबर' (येल यूनिवर्सिटी प्रेस द्वारा १९३९ मे प्रकाशित)

कर लेते हैं, तब मजदूर-सभाओं के साथ उनके शुरू के सम्बन्ध भी आमतौर पर मैत्रीपूर्ण ही होते है। इसका एक ज्वलन्त उदाहरण इस्पात उद्योग की मजदूर-सभाओं ('यूनाइटेड स्टेट्स स्टील कारपोरेशन' तथा 'स्टील वर्कर्स ऑर्गेनाइजिङ्ग कमिटी') के पारस्परिक सम्बन्धो वाला मामला है। इस मामले मे सी० आई० ओ० के उस समय के अध्यक्ष जान एल० लेविस तथा 'यू० एस० स्टील' के सञ्चालक मण्डल के अध्यक्ष माइरन टेलर के बीच तीन मास तक वार्ता चलने के बाद कारपोरेशन ने अचानक ही सङ्घटित मजदूरों के प्रति अपने जीवनपर्यन्त के विरोध को समाप्त करके उसे पारस्परिक सहयोग मे परिणत कर दिया और मार्च, सन् १९३७ मे स्टील वर्कर्स ऑर्गेनाइजिङ्ग कमिटो को यह मान्यता प्रदान कर दी कि वह अपने कर्मचारियों के लिये समझौते की बातचीत और सौदा कर सकता है; उसने दिन मे आठ घण्टे काम करने का नियम स्थापित कर दिया तथा इससे ऊपर काम करने पर डेवढ़ी दर से वेतन देना स्वीकार कर लिया तथा वेतनों मे दस प्रतिशत वृद्धि भी कर दी। इसी प्रकार कोई भी समझदार मालिक बुद्धि का प्रयोग करके महीनो के झगडे-फसाद तथा कारखाने मे काम की ढिलाई से छुटकारा पा सकता है।

बहुत से मामलो मे जहॉ नयी मजदूर सभाओं का सम्बन्ध होता है, केवल इसी बात का ख्याल नहीं करना चाहिये कि मालिको को सङ्घटित मजदूरो के साथ व्यवहार करने का कोई अनुभव नहीं है अपितु इसका भी कि मजदूर-सभा के सदस्यो तथा अधिकारियों को भी तो कोई अनुभव नहीं है। यह कोई आश्चर्य की बात नही है चाहे वह परेशान करने वाली भले ही हो, कि मजदूरों के प्रतिनिधि, जो अचानक ही औद्योगिक कर्मचारियो की श्रेणी से बढकर आगे आए हुए रहते हैं, जिन पर नई जिम्मेदारियों का बोझ रहता है तथा जो अब भी अन्य कारखानों के लिये सङ्घटन कार्य मे वेहद व्यस्त रहते हैं, काम करने वाले कारखानो की हालतों के अनुरूप तत्परता से उचित समाधान करने की ओर पर्याप्त एवं समुचित ध्यान देने मे बहुधा ही असमर्थ रहते हैं। मजदूर-सभाओं के उच्च अधिकारियो के पास दरख्वास्त पहुॅचा कर बहुधा ही छोटी-छोटी कठिनाइयॉ दूर की जा सकती है तथा उनकी ओर समुचित ध्यान आकर्षित किया जा सकता है। कभी-कभी यह काम किसी तीसरे व्यक्ति की मैत्रीपूर्ण मध्यस्थता द्वारा भी अनौपचारिक ढङ्ग से सिद्ध किया जा सकता है, ताकि स्थानीय मजदूर-सभा के अधिकारियों के साथ प्रत्यक्ष सम्बन्धो मे कोई बिगाड न होवे। ऐसी हालतो में मालिकों को बडे धैर्य एवं मजदूर-सभाओं के इतिहास के ज्ञान की बडी आवश्यकता होती है। ऐसा

इसलिये कि जब किसी मजदूर-सभा के साथ स्थापित सम्बन्धो को लेकर कोई झगडा नहीं रह जाता तो इतिहास बतलाता है कि उस समय समाधान के लिये बनी व्यवस्था उपयोगी हो जाती है। उस समय समझौतो पर भरोसा किया जा सकता है और आमतौर पर सन्तोषप्रद सम्बन्ध सामान्य बात बन जाते हैं। मालिक-मजदूर-सभा के सम्बन्धो के प्रारम्भिक काल मे दोनों ओर से सहिष्णुता एव धैर्य से बर्ताव करने से एक दूसरे को समझने तथा न्यायोचित व्यवहार करने मे बडी आसानी हो जाती है। कभी-कभी सुस्थापित मजदूर-सभाओ मे भी अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओ की स्थानीय शाखाओ द्वारा अनधिकृत हडतालें हो जाती हैं, जिसका परिणाम यह होता है कि मालिक के व्यवसाय को धक्का लगता है तथा सम्बन्धित मजदूर-सभा की प्रतिष्ठा को भी ठेस पहुँचती है।

घूसखोरी एवं भ्रष्टाचार

मजदूर सभाओ के विरुद्ध यह अभियोग बहुधा ही लगाया जाता है कि उनमे बहुत से घूसखोर एव अवैध रूप से पैसा पैदा करने वाले लोग भरे रहते हैं। वस्तुतः मजदूरो मे व्याप्त यह भ्रष्टाचार न केवल मजदूर सभाओ की ही समस्या है, अपितु एक आम अमेरिकी समस्या का अश मात्र है। न्यूयार्क नगर क्लब मजदूर सभाओ मे भ्रष्टाचार के विषय पर (सिटी क्लब आव न्यूयार्क) की जो वर्षों से नागरिक मामलो मे ईमानदारी लाने के लिये काफी ऊँची, ख्याति प्राप्त कर चुकी है, एक समिति द्वारा एक बड़ी ही व्यापक एव निष्पक्ष जॉच की गयी थी।[1] सिटी क्लब की रिपोर्ट के परिशिष्ट मे भ्रष्टाचार के जो उदाहरण दिये गये हैं, उनमे भवन-निर्माण के व्यवसाय मे, सिनेमा घरो के कर्मचारियो मे, रङ्गसाजो मे, लोहे के मजदूरो मे 'टीमस्टर्स' मे, मुर्गी-मछली तथा जानवरो की खाल के व्यवसाय मे, सामाना की अदला-बदली वाले रोजगार मे, बिजली घरो मे, तथा जलपान-गृहो आदि मे फैले हुए भ्रष्टाचार मुख्य हैं।

१—देखिये, 'मजदूर सभाओ के उत्तरदायित्व एव नियन्त्रण के कुछ पहलुओ की रिपोर्ट' (दी सिटी क्लब आव न्यूयार्क की कानून समिति की मजदूर सभाओ से सम्बन्धित उपसमिति द्वारा, २८ जून, सन् १६३७ मे प्रकाशित) (इस उपसमिति मे इस विषय के निष्पक्ष विशेषज्ञ थे तथा उसके अध्यक्ष वकील थे)। सीटिल, वाशिङ्गटन, में मजदूरो के भ्रष्टाचार सम्बन्धी जार्ज आर० लेटन द्वारा किये गये मजेदार वर्णन के लिये देखिये 'हार्पर्स मैगजीन' का मार्च, १६३६ का अङ्क।

रिपोर्ट मे कहा गया है कि मजदूर-सभाओ मे व्याप्त भ्रष्टाचार 'किसी भी अर्थ मे मजदूर-सभाओ की ही विशेषता नहीं है', अपितु वह हमारे आर्थिक, राजनीतिक तथा व्यवसायिक जीवन की आम समस्या का ही एक अङ्ग है। उसमे इस समस्या का वर्णन निम्नलिखित ढङ्ग से किया गया है :—

"'मजदूरो मे भ्रष्टाचार' मूल रूप से यह है कि भ्रष्टाचारी मजदूर लोग मालिक से या मजदूर सभाओ के सदस्यो से या दोनो ही से पैसा वसूल करने के लिये मजदूर सभा का उपयोग करते हैं।" भ्रष्टाचारी मजदूर स्वय मजदूर सभा का ही कोई कर्मचारी हो सकता है, या ऐसा कोई व्यक्ति जो मजदूर सभा से बाहर रह कर या तो अपने एजेण्टो द्वारा या मजदूर सभाओ के भयभीत अधिकारियो पर धमकी के प्रयोग द्वारा अपना काम करता है।

'सिटी क्लब' की रिपोर्ट मे कहा गया है कि भ्रष्टाचारी मजदूर बहुधा मालिक के निष्क्रिय, और कभी-कभी सक्रिय, सहयोग द्वारा भी अपनी प्रभावपूर्ण स्थिति बनाये रखने मे समर्थ होता है, क्योकि मालिक सोचता है भ्रष्टाचार का कुछ पैसा देकर चुप रहना गड़बड़ी आरम्भ करने की अपेक्षा अच्छा है, विशेषकर इसलिये कि वह वस्तुओ का मूल्य बढा कर इस पैसे को माल खरीदने वालो से वसूल कर सकता है या इसी उद्योग के किसी अन्य विभाग पर लाद सकता है या आयकर को ध्यान मे रखते हुए उसे अप्रत्यक्ष आम खर्च मे डाल सकता है। ऐसा इसलिये और भी हो सकता है कि मालिक वास्तव मे इस भ्रष्टाचार से लाभ उठा सकता है। वह मजदूर-सभा के किसी नियम के पालन से बचने के लिये, जैसे अतिरिक्त समय मे काम करने के लिये पैसा देना या यह कि मजदूर-सभा के सदस्य किसी गैर-मजदूर-सभाई सदस्य के साथ या उसके द्वारा उत्पादित होने वाली वस्तुओ के लिये काम नही करेगा, मजदूर-सभा के किसी अधिकारी को समय-समय पर घूस देना अपने लिये लाभप्रद समझ सकता है। मालिक यह भी सोच सकता है प्रभावपूर्ण सामूहिक सौदे के बाद काम की हालतो मे जो सुधार लाना पड़ सकता है वह किसी मजदूर अधिकारी को घूस देने की अपेक्षा अधिक महँगा पडेगा।

> "इसके अतिरिक्त (सिटी क्लब रिपोर्ट मे आगे कहा गया है) मालिक किसी प्रतियोगी को व्यवसाय से बाहर करने या कुछ विशिष्ट प्रकार के तथाकथित व्यावसायिक सङ्गठनो के सम्बन्ध मे मूल्यो को बनाये रखने के लिये इस भ्रष्टाचार से लाभ उठा सकता है ··इस प्रकार की जोर-जबरदस्ती के लिए भ्रष्टाचारी मजदूर बड़ा उपयुक्त व्यक्ति साबित होता है जो उन लोगो को मजदूरो द्वारा उपद्रव करने की धमकी

देता है जो व्यावसायिक सङ्गठन मे शामिल होने या उसकी सदस्यता बनाये रहने से हिचकते हैं और जो अन्ततोगत्वा न केवल इस सङ्गठनों मे ही अपितु उस व्यवसाय या उद्योग की अन्य शाखाओं मे भी प्रभाव की स्थिति प्राप्त कर सकते हैं, हैं जिसमे वह सङ्गठन काम करता है ।

"मजदूरों मे भ्रष्टाचार का तरीका भिन्न-भिन्न हालतों मे भिन्न-भिन्न होता है। परन्तु मुख्य तरीका तो हर सूरत मे एक ही होता है। विश्लेषण करने पर देखा गया है कि मजदूरों मे भ्रष्टाचार के अधिकाश तरीके आश्चर्यजनक रूप से एक ही जैसे होते हैं।

"भ्रष्टाचारी मजदूर कभी-कभी इतनी शक्ति प्राप्त कर लेता है कि वह एक अनावश्यक प्रकार का काम उत्पन्न करने में समर्थ हो जाता है जिससे वह आमदनी कर लेता है। उदाहरण के लिये, 'टीम्सटर्स' सङ्घ की एक स्थानीय शाखा के भ्रष्टाचारियों के विरुद्ध यह अभियोग लगाया गया कि इन्होंने भ्रष्टाचारी सामानो की अदला-बदली वाले व्यवसाय पर अपने नियन्त्रण द्वारा 'डेरी' (दूध, मक्खन आदि) उद्योग के आवधिक कार्यों को दूना कर दिया, जिसके परिणामस्वरूप उसके चलाने के खर्च मे तीन लाख डालर की वार्षिक वृद्धि हो गयी।

"किसी उद्योग पर अपना प्रभुत्व स्थापित कर भ्रष्टाचारी व्यक्ति उसी उद्योग को आवश्यक सामान आदि पहुँचाने का अपना एक स्वतन्त्र व्यवसाय स्थापित कर सकता है, जिसका उन मालिकों के लिए ग्राहक बनना आवश्यक हो जाता है जो अपने यहाँ किसी प्रकार के मजदूर-सङ्कट से बचना चाहते हैं। इसका एक ज्वलन्त उदाहरण न्यू जर्सी राज्य का एक मामला है जिसमे एक भ्रष्टाचारी ने ठीकेदारो को बाध्य कर दिया कि वे आयात किये हुए इमारती सामानो को गोदामों आदि मे रखवाने के उसके व्यवसाय के ग्राहक बन जायँ अर्थात् यह काम उसी से करावे। एक दूसरा उदाहरण सिनेमा घर चलाने वाले कर्मचारियो की एक मजदूर सभा पर नियन्त्रण रखने वाले एक भ्रष्टाचारी का है जिसने सिनेमा घरो के मालिको को विवश कर दिया कि वे सामान उसी से खरीदे।" (पृष्ठ ७ और ८)

कभी-कभी बेईमान मजदूर नेताओ के षड्यन्त्र द्वारा जनता बाध्य होकर उन्हीं एक या अनेक व्यावसायिक संस्थाओ से खरीदने के लिये बाध्य हो जाती है, जिनका मालिक नगर का राजनीतिक नेता होता है। देश के मध्य-

पश्चिमी भाग के एक नगर के एक पादरी ने ऐसी एक स्थिति का उल्लेख किया है। वह एक नया गिरजाघर बनवा रहा था और उसमे किसी मजदूर-सभा के मजदूर काम कर रहे थे। मजदूरो ने बिना किसी शिकायत के ही हड़ताल कर दी। परन्तु ज्योंही गिरजाघर जो अबतक किसी अन्य स्थान से सीमेन्ट खरीद रहा था, स्थानीय सीमेन्ट कारखानो से, जिनका मालिक नगर का कुख्यात राजनीतिक नेता था, सीमेन्ट खरीदने लगा त्योंही हड़ताल बन्द कर दी गयी।

सिटी क्लब की रिपोर्ट मे आगे कहा गया है—

"किसी भ्रष्टाचारी के प्रभुत्व मे रहने वाले मजदूर-सभा के सदस्यों की हालत सम्यक रूप से इस कारण पहले की अपेक्षा अब अच्छी भले ही हो कि पहले कोई सङ्घ नहीं था और अब सङ्घ के कारण काम की आम हालतों मे सुधार हो गया है, परन्तु सदस्यो को भ्रष्टाचार के दुष्परिणाम भी भोगने पड़ते हैं। भ्रष्टाचारी नेता द्वारा सदस्यों का शोषण अनेक ढङ्ग से हो सकता है, अनुचित रूप से मालिको के लिये अनुकूल समझौतो के रूप मे मजदूरो को ठगा जा सकता है, उन्हे यह चपत पड सकती है कि वे अपने वेतन का एक निश्चित अश मालिक को या सङ्घ के अधिकारियों को वापस कर दें; उनसे अत्यधिक चन्दा आदि वसूल किया जा सकता है, मजदूर-सभा की सुविधाओ तथा काम के वितरण मे भेदभाव किया जा सकता है, मजदूर-सभा के नियम या समझौते की व्यवस्थाएँ शिथिल की जा सकती हैं, मजदूर-सभा के कर्मचारियों को आवश्यकता से अधिक वेतन दिया जा सकता है या मजदूर-सभा का धन गलत कामों मे लगाया जा सकता है या उसका गबन किया जा सकता है। भ्रष्टाचारी द्वारा नियन्त्रित मजदूर-सभा का उपयोग सभा की वैध कारखाइयों का विरोध करने के लिए भी किया जा सकता है।

> "किसी भ्रष्टाचार का मूल्य आरम्भ में भले ही मालिक अदा करे, परन्तु अन्ततोगत्वा वह मूल्य, किसी भी अन्य समाज-विरोधी कारखाई के मूल्य की भाँति जनता ही को वस्तुओं की बढी हुई कीमतों तथा औद्योगिक अशान्ति के रूप में चुकाना पडता है। सम्भव है कि कुछ मालिकों को जैसे छोटे-छोटे खुरदा व्यापारियों को, इससे लाभ न हो क्योंकि वे भ्रष्टाचार का मूल्य अदा करने में असमर्थ होते हैं, परन्तु जैसा कि हमने कहा है मालिक लोग मजदूरों के भ्रष्टाचार से मूल्यों का स्तर बनाये रख कर तथा प्रभावपूर्ण सामूहिक सौदे का अन्त करके लाभ उठा सकते हैं। मालिक तथा भ्रष्टाचारी मजदूरो के बीच कभी-कभी कैसा सम्बन्ध रहता है, उसे दिखाने का यह एक बड़ा मजेदार उदाहरण

है कि किसी भ्रष्टाचार रञ्जित उद्योग मे एक मालिक-सङ्घ के प्रधान ने, कहा जाता है कि यह मॉग की कि एक प्रमुख अभियुक्त को जिसे दण्ड मिल चुका था मुक्त करके अपील करने के समय तक उसी की हिरासत मे छोड दिया जाय।' (पृष्ठ ८ और ९)

भ्रष्टाचारी मजदूर नेता नियन्त्रण बनाये रखने के लिये 'सशस्त्र दस्तो' का प्रयोग करते हैं, जो मजदूर-सभा के उन सदस्यों को पीटते हैं या उन्हें सभा की बैठको से बाहर निकाल देते हैं, जो उनके नेतृत्व को चुनौती देते हैं, उनकी नीतियों का विरोध करते हैं या मजदूर सभा कोप का हिसाब तलब करते हैं।[१]

अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर (अमेरिकी मजदूर-सङ्घ) के लम्बे इतिहास मे केवल एक ही अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सभा उससे बाहर निकाला गया और वह था 'इण्टरनेशनल लाङ्गशोरमेस असोसियेशन', जिसके अधिकाश सदस्य 'ईस्ट कोस्ट' (पूर्वी किनारे) के थे। सन् १९५० वाले दशक के आरम्भ मे न्यूयार्क राज्यीय अपराध आयोग ने इस सङ्घ के अधिकारियो पर यह अभियोग लगाया कि वे मालिको से ईनाम तथा घूस लेते थे, उसमे उन्होने ऐसे लोगों को सदस्य बना रखा था जो कई बार अपराध कर चुके थे, मालिकों को यह अनुमति प्रदान कर दी कि वे जिन्हे काम पर रखे, उनसे उनके वेतन का एक अश काट लिया करे। उन्होने गैरलोकतन्त्रीय तरीकों से अपना प्रभुत्व बना रखा था। ए० एफ० एल० की कार्यकारिणी परिषद् ने आई० एल० ए० को पत्र लिखा जिसमे उसने "न्यूयार्क नगर के बन्दरगाहों मे फैली हुई अराजकता तथा रोजमर्रा होने वाले अपराधो की भर्त्सना" की थी, जिसमे उसने मॉग की थी कि मालिको से ईनाम और घूस लेना बन्द किया जाय, मालिको द्वारा मजदूरों को काम पर रखने का यह तरीका बन्द करा दिया जाय, जो मजदूरो के वेतन से कुछ कटौती करना तथा अन्य आपत्तिजनक बाते प्रोत्साहित करता है और उसके स्थान पर स्थायी नियमित तथा वैध रूप से मजदूरो को काम पर रखने का तरीका अपनाया जाय, ऐसे अधिकारी बरखास्त कर दिये जॉय जो किसी अपराध के लिये दण्डित हुए हों और "ए० एफ० एल० के मान्यता प्राप्त लोकतन्त्रीय तरीके" अपनाये जॉय। उसने आगे लिखा था कि "ए० एफ० एल० से जो आपका सम्बन्ध है, उसकी मॉग है कि आपके सङ्गठन मे लोकतन्त्रीय आदर्श,

---

१—देखिये हैरोल्ड सीडमैन द्वारा लिखित 'लेबर जार्स , ए हिस्टरी आफ रैकेटियरिङ्ग' (लिवराइट, १९३८)

तथा बुराइयों से रहित एवं मङ्गलकारी मुक्त मजदूर सभावाद पुनः अविलम्ब स्थापित किया जाय तथा अपराधों, बेईमानी एव भ्रष्टाचार का नामोनिशान भी सद्यः समाप्त कर दिया जाय ।"[1]

'इण्टरनशेनल लाङ्गशोरमेन्स असोसियेशन' ने उधर ए० एफ० एल० को यह उत्तर लिखा कि वह उसके कुछ आदेशों का पालन कर रहा है और इधर कार्यकारिणी ने सितम्बर, सन् १९५३ के अधिवेशन में ए० एफ० एल० को यह सूचित किया कि आई० एल० ए० अपने स्थानीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय मामलों के सचालन में लोकतन्त्रीय तरीके स्थापित करने में असमर्थ रहा है तथा वह ऐसा निर्दोष एव उत्तरदायी प्रशासन भी नहीं ला सका है जो सम्बन्धित मजदूरों की वैध आवश्यकताओं एव हितों की रक्षा करने के लिये आवश्यक है। उसने मॉग की कि अधिवेशन आई० एल० ए० की ए० एफ० एल० से सम्बद्धता समाप्त कर दे ।[2] इस आशय का प्रस्ताव भारी बहुमत से पारित हो गया ।

परन्तु ए० एफ० एल० से अलग हो जाने पर आई० एल० ए० समाप्त नहीं हो गया और इस निष्कासन के बाद जो दो चुनाव हुए उनमें मत देने वाले सदस्यों के अल्प बहुमत ने निष्कासन के बाद सङ्घटित 'ब्रदरहुड आफ लाङ्गशोरमेन, ए० एफ० एल०', के विरुद्ध आई० एल० ए० के पक्ष में मत दिया। सन् १९५६ में, 'टीम्सटर्स इण्टरनेशनल' के कुछ पश्चिमी स्थानीय मजदूर सभाओं में आई० एल० ए० को आर्थिक कठिनाई में सहायता की दृष्टि से चार लाख डालर कर्ज देने का प्रस्ताव किया परन्तु अध्यक्ष मीनी के विरोध पर यह प्रस्ताव वापस ले लिया गया। इस बीच नव स्थापित ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की बृहत् मजदूर सभा बराबर यह प्रयत्न करता रहा कि इन गोदी मजदूरों की निष्ठा उसके प्रति हो जाय ।

भ्रष्टाचार तथा कल्याणकारी कोष

मजदूर-सभाओं के कल्याणकारी कोषों के बड़े पैमाने पर विकास के समय से ही मजदूर आन्दोलन को एक नये प्रकार के भ्रष्टाचार का सामना करना पड़ रहा है। कुछ अधिकारियों के विरुद्ध यह अभियोग लगाया गया है कि उन्होंने अपनी आय में वह शुल्क, कमीशन या वेतन जोड़ कर धनी

---

१ -देखिये, ए० एफ० एल० की कार्यकारिणी परिषद् की रिपोर्ट, जो उसने सन् १९५३ ई० में, ७२वें अधिवेशन में प्रस्तुत की थी; पृष्ठ ३१-३२ ।

२—देखिये, ए० एफ० एल० के ७२वें वार्षिक अधिवेशन (१९५३) की कारवाइयों का लिखित विवरण, पृष्ठ ३२ तथा उसके आगे ।

होने का प्रयत्न किया है जो उन्होने इन कोषों की स्थापना एव प्रबन्ध मे भाग लेने के कारण प्राप्त किया है। अनेक ऐसे उदाहरण हैं कि बीमा कम्पनियो के प्रतिनिधियो ने कमीशन में बटवारा करके या अन्य साधनो से मजदूर-सभा के कर्मचारियों को घूस दिया है ताकि वे सङ्घ का बीमा उन्हीं कम्पनियो से करावे। सन् १९५५ ई० मे सीनेट की एक उप-समिति ने 'लाण्ड्री वर्कर्स यूनियन' के कोषो की जॉच के पश्चात् यह अभियोग लगाया कि "बीमा कम्पनी, मजदूर-सभा तथा मालिक के प्रतिनिधियों ने आपस में षड्यन्त्र करके" कल्याण कोष का दस लाख डालर हड़प लिया। समिति को पता चला कि कोष से दी जाने वाली किश्तों का एक अश एक बीमा एजेट तथा मजदूर-सभा के एक कर्मचारी ने अपने पास ही रख छोड़ा और उन्होंने जाँच कर के पता लगाया कि उक्त कर्मचारी के बैंक के हिसाब मे उसके द्वारा ५ लाख ७३ हजार डालर अवैध रूप से जमा किया गया है।[1]

इन कोषों के प्रबन्ध के सम्बन्ध में, जिस भ्रष्टाचार का भण्डाफोड़ हुआ वह इतना चोट पहुँचाने वाला था कि ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० दोनों ने ही १९५० वाले दशक के प्रारम्भ मे 'सदाचार समितियों' की स्थापना की जिनसे भ्रष्टाचार का अन्त करने मे सहायता मिल सके। ए० एफ० एल०-सी आई० ओ० की प्रथम आम सभा मे यह प्रस्ताव पारित किया गया कि सभी कल्याण कोषो का "प्रशासन एक ऊँचे प्रकार के ट्रस्ट के रूप मे हो, जिससे केवल सम्बन्धित मजदूरों का ही कल्याण हो" और उनके सचालन में नैतिकता के सर्वोच्च आदर्श का पालन किया जाय। मजदूर-सभाओं के कर्मचारियों को चेतावनी दी गयी कि वे कोषो के प्रबन्ध के सम्बन्ध मे कोई अनैतिक पैसा न स्वीकार करे तथा बाहरी बीमा एजेंसियो से वे सन्देहपूर्ण व्यक्तिगत सम्बन्ध समाप्त कर दे अन्यथा मजदूर-सभाओं मे उनकी नौकरी समाप्त कर दी जायगी। मजदूर-सभाओं को चेतावनी दी गयी कि वे आय-व्यय का पूरा हिसाब रखे, यह ध्यान मे रखे कि उनके सदस्य कोष की स्थिति से बराबर अवगत रहें, मजदूर-सभा की सदस्यता की दृष्टि से जो सर्वश्रेष्ठ प्रस्ताव हो, उसी के आधार पर कोषाध्यक्ष का चुनाव करे, तथा मानस्तर की स्थापना कराने एवं किसी प्रकार की शिकायत की अपील

१—देखिये, २८ जुलाई, सन् १९५५ का 'न्यूयार्क टाइम्स'। भ्रष्टाचार के तरीको के विश्लेषण के लिये, देखिये न्यूयार्क राज्य के बीमा विभाग द्वारा प्रकाशित 'प्राइवेट एम्प्लाई बेनिफिट प्लान्स—ए पब्लिक ट्रस्ट' १९५६, पृष्ठ २२७-२३५।

सुनने के लिये एक समुचित साधन की व्यवस्था करें। आमसभा ने यह कानून बनाने का भी आग्रह किया कि स्वास्थ्य, कल्याण तथा पेंशन कोषो के हिसाब आदि की वार्षिक रिपोर्ट तैयार हुआ करे तथा उनका पूरा ब्योरा प्रकाशित किया जाया करे।[1]

नैतिक आचारों के लिये ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की समिति

नैतिक आचारो से सम्बन्धित अपने आम प्रस्ताव मे अधिवेशन ने घोषित किया कि "भारी बहुसंख्यकों की ख्याति कुछ थोडे से लोगों के बेईमानदारी, भ्रष्ट तथा अनैतिक आचारो से खतरे मे पड़ जाती है जो उनके साथ विश्वासघात करते हैं और जो मजदूर-आन्दोलन को आम कल्याण वाली एक सस्था न मानकर निजी स्वार्थसिद्धि का या उन दलों या सङ्गठनों के लक्ष्य को आगे बढ़ाने का एक साधन मानते हैं जो हमारी लोकतन्त्रीय सस्थाओ को नष्ट कर देना चाहते हैं।"

आमसभा के अधिवेशन के बाद मशीन मिस्त्रियो के अध्यक्ष ए० जे० हेज नैतिक आचार समिति के अध्यक्ष चुने गये। उसके अन्य सदस्य 'इण्टर-नेशनल लेडीज गारमेंण्ट वर्कर्स' अन्तर्राष्ट्रीय महिला पोशोक कर्मचारी सङ्गठन के अध्यक्ष डेविड डूबिस्की जो भ्रष्टाचार के विरुद्ध चल रहे सङ्घर्ष का अनेक वर्षो से नेतृत्व कर रहे थे, 'नेशनल मेरीटाइम यूनियन' के अध्यक्ष जोसेफ कुरान, 'ब्रदरहुड आफ रेलवे क्लर्क्स' के अध्यक्ष जार्ज एम० हैरिसन तथा 'अमलगमेटेड क्लोदिङ्ग वर्कर्स' के अध्यक्ष जैकब एस० पोटोफस्की थे।

जून सन् १९५६ मे नैतिक आचार समिति को सम्बद्ध सङ्घों में भ्रष्टाचार एवं अनाचार का पता लगते ही उसकी जॉच करने का पूर्ण अधिकार प्रदान किया गया। सन् १९५६ के अगस्त मास में हुई ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की कार्यकारिणी परिषद् की बैठक मे समिति को अनेक सङ्घों मे फैले हुए कथित भ्रष्टाचारों की जॉच करने का निर्देश दिया गया। परिषद् ने ए०

१—सन् १९५६ में, न्यूयार्क राज्य के मजदूरो ने उसी वर्ष पारित हुए उस कानून का समर्थन किया जिसमें मालिको तथा मजदूर-सभाओ के संयुक्त नियन्त्रण मे रहने वाले कल्याण कोषो के अधीक्षण की व्यवस्था थी। इस कानून ने वार्षिक पञ्जीयन तथा रिपोर्टें तैयार करना अनिवार्य कर दिया है, वह बीमा कम्पनियो या दलालो द्वारा कोष सम्बन्धी किसी व्यवसाय के लिये कमीशन देना वर्जित करता है, मजदूर-सभा अधिकारियो को बीमा कम्पनियो में किसी प्रकार की दिलचस्पी रखने की मनाही करता है।

एफ० एल०-सी० आई० ओ० से सम्बद्ध सङ्घों द्वारा स्थानीय सङ्घो के घोषणा-पत्रों को स्वीकार करने के सम्बन्ध मे नैतिक आचारो का एक नया मापदण्ड निर्धारित किया।

राजनीतिक सुधार

भ्रष्टाचारो को दूर करने के अन्य प्रभावपूर्ण उपाय (स्वय मजदूरो द्वारा उसकी समाप्ति के लिये चलाये गये आन्दोलन के अतिरिक्त) राजनीतिक सुधार नियमन करने वाले कानून, सही प्रकार के सरकारी आयोग आदि तथा खुले आम मुकदमा चला कर दण्ड देना आदि हैं।

यह एक बड़ा आशापूर्ण लक्षण है कि अनेक वर्षो से न्यूयार्क राज्य मे राजनीतिक सङ्गटना मे भ्रष्टाचार तथा अनाचार का जो एक उग्र विरोधी सङ्गटन है वह है लिबरल पार्टी जिसे मुख्य समर्थन मजदूर-सभाओं से ही विशेषकर सिलाई करने वालो की सभाओं से ही प्राप्त है।

मजदूर-सभाओ का लोकतन्त्रीय नियन्त्रण[1]

बहुधा ही यह होता है कि भ्रष्टाचार तथा मजदूर-सभा के गैर-लोकतन्त्रीय नियन्त्रण साथ साथ चलते हैं। किसी मजदूर-सभा पर सामान्य सदस्यों का ही लोकतन्त्रीय नियन्त्रण तभी रह सकता है जब उसके अधिकारियों तथा महासभाओं के लिये प्रतिनिधियो का चुनाव अबाधित एव स्वतन्त्र रूप से हो। निरकुश या भ्रष्टाचारी कर्मचारियों द्वारा मनमाना नियन्त्रण बहुधा ही अखिल राष्ट्रीय प्रसभाओ के 'टालने' के कारण ही हो पाता है जो कभी-कभी अनेक वर्ष तक टलती रहती हैं। इससे सदस्यों को नये अखिल राष्ट्रीय अधिकारी चुनने का अवसर नहीं मिलता। जबतक स्थानीय तथा राष्ट्रीय दोनो अधिकारियो का स्वच्छदन्ता से निश्चित अवधि पर चुनाव नहीं हो जाता, सदस्यो की किसी स्थानीय सभा से अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ या राष्ट्रीय महासभा के पास शिकायतो की अपील करने के अधिकार का भी कोई लाभ नहीं होता। पहले से जमे हुए अधिकारी राष्ट्रीय प्रसभाओ के समय परिषद समितियो पर अपने नियन्त्रण द्वारा विरोधी प्रतिनिधियो का चुनाव छोटे-मोटे प्राविधिक कारणों के आधार पर रोक सकते हैं और 'समवेष्टन' द्वारा पुनः अपना ही

१—देखिये, हैरिस द्वारा लिखित 'अमेरिकन लेबर' जोएल सीडमैन द्वारा लिखित 'यूनियन राइट्स एण्ड यूनियन ड्यूटीज' (हार्कोर्ट, ब्रेस, १९४३) तथा 'अमेरिकन सिविल लिबर्टीज यूनियन', की पुस्तिका 'डेमोक्रेसी इन ट्रेड यूनियन्स' १९४३।

चुनाव करा सकते हैं। कुछ नियम या उपनियम कुछ अधिकारियों को अन्य अधिकारी नियुक्त करने का अधिकार भी प्रदान कर सकते हैं। कभी-कभी इस अधिकार का दुरुपयोग किया जाता है। उपर्युक्त सिटी क्लब की रिपोर्ट ने इस सम्बन्ध में कहा है—

"सिद्धान्त. वे संवैधानिक व्यवस्थाएँ जो सङ्घ के किसी सदस्य को अपनी किसी शिकायत के सम्बन्ध में सुने जाने का अधिकार प्रदान करती हैं पूर्णतः पर्याप्त हैं। परन्तु व्यवहार में अपील-सम्बन्धी व्यवस्थाएँ अपर्याप्त सिद्ध हुई हैं, क्योंकि उन अधिकारियों का जिनके विरुद्ध शिकायत की जाती है, बहुधा ही उस बोर्ड पर प्रभुत्व रहता है जिसके पास शिकायत की जाती है तथा राष्ट्रीय संस्था के जिम्मेदार अधिकारी निष्पक्ष कारवाई करने में असमर्थ होते हैं।

"इसके अतिरिक्त मजदूर लोग बहुधा शिकायतों के सम्बन्ध में मजदूर-सभा के अन्दर ही विद्यमान माध्यम का कोई लाभ नहीं उठाते क्योंकि वे उसके प्रति उदासीन रहते हैं या इसलिये कि वे न केवल इस माध्यम के पास प्रार्थना भेजने की कठिनाई का अनुभव करते हैं अपितु इसका भी कि यदि दावा प्रस्तुत करने वाले ये सदस्य असफल हुए तो उन्हें सङ्घ से निष्कासन का या मनमाने जुर्माने या हरजाने का दण्ड दिया जा सकता है।" (पृष्ठ १६)

सङ्घों में लोकतन्त्रीय चुनाव

इन्हीं कारणों से प्रेरित होकर सिटी क्लब ने अपनी रिपोर्ट में उपयुक्त कानूनों के पारित किये जाने की सिफारिश की है जिससे—

तरीके ढूँढना आवश्यक कर देगा। इन उद्देश्यो की पूर्ति के लिये उप-समिति निम्नलिखित तजवीजे रखती है—

वार्षिक चुनाव

"मजदूर-सभाओ पर लागू होने वाले कानूनो का, जैसे न्यूयार्क राज्य मे 'जेनरल असोसियेशन्स' कानून जो सभी स्वैच्छिक अनियमित मजदूर सभाओ पर जिनमे मजदूर-सभा भी शामिल हैं लागू होता है, **संशोधन होना चाहिये या अन्य उपयुक्त कानून बनना चाहिये, जिसके अन्तर्गत किसी मजदूर-सभा के** चाहे वह स्थानीय, राष्ट्रीय अथवा अन्तर्राष्ट्रीय हो, **सभी अधिकारियो तथा प्रतिनिधियो का चुनाव वर्ष मे कम से कम एक बार किसी राष्ट्रीय प्रसभा के अवसर पर या अन्य किसी ढङ्ग से गुप्त मतदान द्वारा किया जाना आवश्यक हो जाय।** किसी अधिकारी को तबतक निर्वाचित न समझा जाय, जबतक उसका चुनाव सदस्यो की कम से कम कार्यवाह-सख्या के जो सभी सदस्यो की सख्या का बहु-सख्यक भाग हो, बहुमत से ऐसे मतदान द्वारा जिसमे मतदाता स्वीकारात्मक मत दे और चाहे वह स्वय उपस्थित हो या उसकी प्रतिपत्नी हो, न हो जाय। मजदूर-सभा के अध्यक्ष तथा उपाध्यक्षो का यह कर्त्तव्य घोषित कर देना चाहिये कि वे सभी सदस्यो को निर्धारित नोटिस देकर जिसमे अन्य बातो के अतिरिक्त जिन पदो का चुनाव होने को हो, उनके वेतन का भी उल्लेख हो, कानून द्वारा आवश्यक करार दिये हुए चुनाव करा दे, और यदि वे ऐसा न कर सके तो वह अपराध घोषित कर दिया जाय जिसका दण्ड यह हो कि वे मजदूर-सभा को उपयुक्त जुर्माना अदा करे और यह दण्ड मजदूर-सभा के किसी भी सदस्य के कहने पर लागू किया जा सके।"

निष्पक्ष बोर्ड में अपील

रिपोर्ट सस्तुति करती है कि यदि किसी चुनाव के सम्बन्ध मे कोई प्रश्न उपस्थित हो जाय तो उस पर निर्णय देने का अधिकार किसी निष्पक्ष निकाय जैसे कोई राज्यीय बोर्ड या नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड को होना चाहिये जो ऐसा निर्णय देने के लिये कहे जाने पर "यह प्रमाणित करेगा कि क्या कोई अधिकारी चुने जाने के कारण वास्तव मे अपनी मजदूर सभा का प्रतिनिधित्व करता है ठीक उसी तरह जैसे वह आजकल यह प्रमाणित करता है कि क्या कोई मजदूर सभा सामूहिक सौदे के लिये अपने मजदूरो के बहुसख्यक भाग

का प्रतिनिधित्व करती है।" रिपोर्ट ने सरकारी अधीक्षण में मजदूर सभाओं के चुनाव की बात नहीं की है क्योंकि उसके मत से "समस्या इतनी गम्भीर या व्यापक नहीं है कि इतना जबरदस्त कदम उठाया जाय और सारे अमेरिका में इस प्रकार के हजारों चुनावों के अधीक्षण का खर्च इतना अधिक होगा कि उसे बर्दाश्त नहीं किया जा सकता।"

सङ्घ-सदस्यों के निष्कासन का बहुमत द्वारा समर्थन

रिपोर्ट ने यह सुझाव दिया है—

"विधान मण्डल द्वारा पारित किये गये एक कानून द्वारा यह वर्जित कर देना चाहिये कि किसी मजदूर-सभा का कोई सदस्य जुर्माना न दे सकने या अन्य किसी कारण से तबतक निष्कासित या निलम्बित नहीं किया जा सकता जबतक इसी लिये बुलायी गयी सदस्यों की एक बैठक में बहुमत द्वारा ऐसा निर्णय न कर लिया जाय। इसी प्रकार ऐसा भी एक कानूनी निषेध होना चाहिये कि कोई भी स्थायी मजदूर-सभा किसी राष्ट्रीय या अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभा से या किसी अखिल राष्ट्रीय निकाय से किसी प्रसभा में लिये गये बहुमत के बिना नहीं निकाला जा सकता।"

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के सविधान में यह व्यवस्था है कि कोई भी राष्ट्रीय अथवा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभा इस वृहत् सङ्घ (फेडरेशन) से तबतक नहीं निलम्बित की जा सकती, जबतक कि प्रसभा में विद्यमान् सदस्यों के बहुमत द्वारा ऐसा निर्णय न हो जाय और ऐसे किसी भी मजदूर-सभा का "घोषणापत्र या सम्बद्धीकरण प्रमाणपत्र तबतक नहीं रद्द किया जा सकता, जबतक प्रसभा में उपस्थित सदस्यों के दो-तिहाई बहुमत द्वारा ऐसा निर्णय न हो जाय।"

मजदूर-सभाओं की वित्तीय रिपोर्ट

मजदूर-सभाओं के उत्तरदायित्व से सम्बन्धित सिटी क्लब की रिपोर्ट ने आगे कहा है—

"मजदूर-सभाओं से सम्बन्धित कानूनों का संशोधन करके या अन्य उपयुक्त कानून बना करके—

यह व्यवस्था प्रदान की जानी चाहिये कि कानून के अधीन रहने वाली कोई भी मजदूर-सभा अपने सदस्यों को वार्षिक वित्तीय विवरण

प्रदान करे, जिसमे वे विवरण भी रहे, जिनकी माँग की गयी हो, बशर्ते सदस्यो का बहुमत उसके पक्ष मे हो।"

यहाँ यह बता देना आवश्यक है कि अधिकाश मजदूर-सभाओ मे अधिकारियो के लोकतन्त्रीय चुनाव होते हैं और वे पूरे वित्तीय विवरण प्रदान करते हैं। जहाँ तक वार्षिक प्रसभाओ का सम्बन्ध है, किसी विशाल राष्ट्रीय एव अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभा को प्रसभा मे बुलाने मे इतना अधिक पैसा खर्च होता है तथा इतनी अधिक तबालत होती है कि बहुत सी सुव्यस्थित तथा अत्यधिक प्रगतिशील मजदूर-सभा के सदस्यो ने प्रत्येक दो या तीन वर्ष बाद प्रसभा बुलाने के पक्ष में मत दिया है। 'यूनाइटेड आटो वर्कर्स' उस वर्ष जिस वर्ष उसकी प्रसभा नही होती एक अखिल राष्ट्रीय मजदूर-सभाई शैक्षणिक सम्मेलन बुलाता है।

क्या मजदूर सभाओ का निगमन होना चाहिये ?

हमारी ऊपर की इस चर्चा मे कि क्या मजदूर-सभा अपने समझौतो का पालन करती हैं, तथा भ्रष्टाचार को बुराइयो एव उनके दूर करने के उपायो की चर्चा मे उन बहुत से प्रश्नो का उत्तर मिल जाता है जो इस माँग के सम्बन्ध मे उठाये जाते हैं कि मजदूर सभाओ के लिये निगमित होना आवश्यक घोषित कर देना चाहिये। परन्तु इस विशिष्ट दिशा में अनेक प्रश्नो पर विचार करना अभी शेष है।

अनिगमित मजदूर सभाओ के विरुद्ध क्षति के मुकदमे

चूँकि अमेरिका मे अधिकाश मजदूर सभाओ की कानूनी हैसियत स्वैच्छिक अनिगमित मजदूर सभाओ की सी है यह कहा जाता है कि उनकी यह हैसियत उनके कोषो को इकरारनामे के उल्लङ्घन के लिये किसी उत्तरदायित्व से वस्तुतः निरापद बना देती है परन्तु बात यह है नहीं। अधिकतर राज्यो में "अब मजदूर सभाओ के विरुद्ध, उपयुक्त मामलो मे, उनके अधिकारियो के विरुद्ध नोटिस जारी करके मुकदमे दायर किये जा सकता हैं तथा उन अधिकार-क्षेत्रो मे, जहाँ ऐसे मुकदमे नहीं खड़े किये जा सकते, ऐसे मुकदमे दायर करने का अधिकार प्रदान करने वाला कानून पारित किया जाना चाहिये। यद्यपि किसी प्रधान व्यक्ति के मत्थे उसके प्रतिनिधियो के कानूनी अपराधों के के लिये उत्तरदायित्व मढना हमेशा ही कठिन होता है और ऐसा होना स्वाभाविक भी है यह निश्चित रूप से नहीं कहा जा सकता कि मजदूर सभाओ

के मामलो मे अन्य सङ्गठनो के मामलों की अपेक्षा इस प्रकार का उत्तरदायित्व मढ़ना क्यों आसान होता है।"[1]

निरोधाज्ञाएँ तथा अनिगमित मजदूर-सभा

इसके अतिरिक्त मजदूर-सभा के विरुद्ध निरोधाज्ञाएँ जारी की जा सकती हैं जिससे वे गैरकानूनी कार्य न कर सकें, जैसे—

"हिंसा, धमकी या धोखा; परन्तु ऐसे भी कार्य रोकने के लिये जो स्वाभाविक रूप से गैरकानूनी नहीं हैं जैसे हड़ताल, बहिष्कार तथा धरना। ऐसी कोई शिकायत नहीं आयी है कि कोई मजदूर सभा या उसके अधिकारी या सदस्य निरोधाज्ञा के उद्देश्य से जारी किसी न्याय-पूर्ण आज्ञाप्ति के प्रति जवाबदेह नहीं माने जाते। इसके विपरीत मजदूरो के प्रति जारी निरोधाज्ञा के दुरुपयोग के कारण उसके जारी किये जाने तथा उसकी अवहेलना करने पर दण्ड दिये जाने के तरीके का कानूनी नियमन हो गया है। तथाकथित निरोधाज्ञा-विरोधी लिखित कानून जो काँग्रेस तथा अनेक राज्यो द्वारा जिनमे न्यूयार्क भी शामिल है पारित किये हैं, यह निर्धारित करते हैं कि किन सूरतो मे

१—देखिये, सिटी क्लब की रिपोर्ट, जिसमें कुछ इस प्रकार के मामलो का उद्धरण है, जैसे 'यूनाइटेड माइन वर्कर्स' बनाम कोरोनैडो, २५६ यू० एस० २४४, सर्वोच्च न्यायालय तथा डैनवरी हैटर्स का मामला—लोवे बनाम लॉलर, २३५ यू० एस० ५२२।

२७ मई, सन् १६४० के अपने अन्तिम निर्णय मे सर्वोच्च न्यायालय ने यह घोषित किया कि मजदूर सभा उस मामले मे राष्ट्रीय ट्रस्ट-विरोधी कानून के अन्तर्गत क्षति के लिये जिम्मेदार नहीं है, क्योकि अन्तर्राज्यीय व्यापार मे बाधा पहुँचाने का मजदूर सभा का कोई इरादा नहीं था। परन्तु, न्यायालय ने यह व्यवस्था दी कि ट्रस्ट-विरोधी अधिनियम की व्यवस्थाएं "कुछ हद तक, तथा कुछ परिस्थितियो मे, मजदूर सभाओ तथा उनकी कारवाइयो पर अवश्य लागू होती हैं।" इसके अतिरिक्त, न्यायालय ने कहा कि मजदूर-सभा ने पेसिल्वेनिया राज्य के कानूनो का उल्लङ्घन किया है, जहाँ वह राज्यीय अदालतो मे क्षति के लिये जवाब देने के लिये बाध्य किया जा सकता था। देखिये २८ मई, १६४० का 'न्यूयार्क टाइम्स' बाद को कम्पनी ने राज्यीय अदालतो मे प्रारम्भिक कागजात दाखिल किये और आपसी सहमति से समझौता हो गया जिसके अन्तर्गत 'अमेरिकन फेडरेशन आफ होजरी वर्कर्स' ने कम्पनी को १ लाख १० हजार डालर हर्जाना दिया।

निरोधाज्ञा जारी की जा सकती है और वे कुछ विशेष प्रकार के झगड़ों मे शान्तिपूर्ण धरने को कानूनी उन्मुक्ति प्रदान करते हैं। परन्तु ये लिखित कानून हिंसापूर्ण तथा शान्ति-भङ्ग करने वाले गैरकानूनी कार्यों पर या ऐसे कार्यो पर जिनमे इकरारनामे का उल्लङ्घन हुआ हो, नहीं लागू होते और इस प्रकार के कार्यो के प्रति अब भी आदेश जारी किये जा सकते हैं।[१]

अनिवार्य निगमन—क्या यह वांछनीय है ?

यह किंचित् आश्चर्य की बात है कि मजदूर-सभाओं के निगमित किये जाने के जिससे वे अपने कायो के प्रति जवाबदेह हो जॉय, बहुत से समर्थक, विशेषकर व्यापारी वर्ग के ये समर्थक इस तथ्य को भूल जाते हैं कि निगमन एक ऐसी सुविधा है जिसे राज्य ने उन लोगों को प्रदान की है जो किसी व्यापार मे अपने व्यक्तिगत उत्तरदायित्व को सीमित रखना चाहते हैं।

> "निगमन के सिद्धान्त को मजदूर-सभाओं पर इसलिये लागू करने से कि उससे उसके सदस्यों की जिम्मेदारी बढ जायगी, अपने उद्देश्य में सफल हो जाने पर भी निगमन के स्वाभाविक सिद्धान्त के विकृत अर्थ की ही अभिव्यक्ति होगी। इसे 'रियल्टी ऐडवाइजरी बोर्ड आफ न्यूयार्क' के कानूनी सलाहकार श्री वाल्टर गॉर्डन मेरिट ने जो मजदूर-सभाओं के नियमन के लिये कानून बनाये जाने के जबरदस्त समर्थक हैं, स्वीकार किया है। यह बात कि श्री मेरिट अनिवार्य निगमन के विरुद्ध हैं, महत्वपूर्ण है क्योंकि वे डैनबरी हैटर्स वाले मामले मे मालिकों की ओर से निष्पक्ष वकील थे और कैरोनैडो वाले मामले में मजदूर-सभा के विरुद्ध एक वकील के रूप में उन्होने काम किया था।"[२]

मजदूर-सभा के प्रवक्ताओं द्वारा उनके निगमन के विरुद्ध आपत्ति करने का प्रधान कारण यह है कि इससे द्वेषी मालिकों के लिये मजदूर-सभाओं से अनुचित लाभ उठाने का मार्ग प्रशस्त हो जायगा। यह बहुत ही स्पष्ट खतरा है क्योंकि किसी मालिक के लिये किसी मजदूर जासूस को अपने कर्मचारी के रूप में रख लेना बड़ा आसान है जो मजदूर-सभा मे शामिल हो जाय और फिर ऐसी गड़बड़ी उत्पन्न करे जिसके लिये मजदूर-सभा ही बड़ी आसानी से जिम्मेदार करार दिया जा सके।

१—देखिये, उपर्युक्त रिपोर्ट का पृष्ठ २०।

२—देखिये, उपर्युक्त रिपोर्ट का पृष्ठ २२।

ग्रेट ब्रिटेन तथा स्कैंडिनेविया मे मजदूर सभाओं का निगमन नहीं होता

ग्रेट ब्रिटेन मे औद्योगिक सम्बन्धो की जॉच के लिये अमेरिकी राष्ट्रपति द्वारा नियुक्त आयोग की रिपोर्ट के अनुसार वहॉ मजदूर-सभाओ का निगमन नहीं हो सकता, परन्तु मजदूर-सभाओ द्वारा स्वैच्छिक पञ्जीयन की कानूनी व्यवस्था है तथा इसकी भी व्यवस्था है कि पञ्जीयन के बजाय स्वैच्छिक प्रमाणीकरण हो जाय।

मार्क्विस चाइल्ड्स 'दिस इज डेमोक्रेसी' (यह लोकतन्त्र है) नामक अपनी पुस्तक मे लिखते हैं कि स्कैंडिनेविया के देशो में मजदूर-सभाओ का "किसी भी प्रकार निगमन या पञ्जीयन नहीं होता। परन्तु कानून के अन्तर्गत उनके उत्तरदायित्व का कभी कोई प्रश्न ही नही खडा हुआ।"

ग्रेट ब्रिटेन के एक प्रमुख नियोक्ता (मालिक) बी० सीबोम रौनट्री ने अपनी एक अमेरिकी यात्रा के समय मजदूर-सभाओं के निगमन तथा धरने की समस्या को हल करने के लिये कौन से कानून बनने चाहिये इस पर अमेरिका की महान् दिलचस्पी देख कर उस पर अपने विचार प्रकट किये और कहा—'मै यह इनकार नहीं करता कि इन प्रश्नों को बुद्धिमत्ता से हल करना वाञ्छनीय है, परन्तु वे गौण महत्व के हैं। कोई बुद्धिमान् मालिक उनके चक्कर मे बहुत नहीं पडेगा। इसके बजाय वह यह प्रश्न करेगा 'भाई यह सब झगड़ा है किस लिये' और जब वह गम्भीरता से इसकी जॉच करेगा, तब उसे पता चलेगा कि मजदूरो की बहुत सी उचित शिकायते हैं और उनसे उत्पन्न औद्योगिक अशान्ति के कारण सारी जनता को कष्ट भोगने पड़ते हैं। मैं निश्चित रूप से कहता हूँ कि इन शिकायतो को दूर करना उन तरीकों एव चालों में, जो अन्ततोगत्वा युद्ध के तरीके एव चाले हैं, निपुणता हासिल करने मे समय एव शक्ति खर्च करने की अपेक्षा अधिक श्रेयस्कर है।''

निगमन आवश्यक नही

हमने यहॉ 'सिटी क्लब आव न्यूयार्क' की रिपोर्ट से काफी उदाहरण प्रस्तुत किये क्योंकि अबतक इस विषय पर जितने अध्ययन हुए हैं उनमे हमे वह सर्वाधिक, वस्तुनिष्ठ, निष्पक्ष एवं व्यावहारिक प्रतीत हुआ। इसी कारण हम निष्कर्ष रूप में उसकी सिफारिशों पर भी ध्यान देने को प्रेरित हुए हैं।

पिछले पृष्ठों मे बतलाये गये कारणों के आधार पर रिपोर्ट मे यह विश्वास प्रकट किया गया है कि ऐसी कोई गम्भीर समस्या उपस्थित नहीं दीख पड़ती कि इनकरारनामे के उल्लङ्घन या अन्य गैरकानूनी कार्यों के

लिये मजदूर-सभा की जिम्मेदारी बढाने के उद्देश्य से अनिवार्य निगमन या पञ्जीयन जैसे कानून बनाना आवश्यक हो । परन्तु उसमे यह विश्वास अवश्य प्रकट किया गया है कि भ्रष्टाचार-सम्बन्धी उपर्युक्त खण्ड मे बतलाये गये दो कानूनी उपचारो के अतिरिक्त दो अन्य कानूनी सरक्षण प्रदान किये जाने चाहिये ।

रिपोर्ट मे कहा गया है कि "यह वाछनीय होगा कि प्रत्येक दीर्घकालीन समझौता उस मजदूर-सभा के सदस्यो द्वारा समर्थन के लिये अवश्य-प्रस्तुत किया जाय जिनसे उसके पालन की आशा की जाती है । इसके अतिरिक्त यह शर्त कि सामूहिक सौदे से सम्बन्धित समझौतों का सदस्यो द्वारा समर्थन आवश्यक है, लोकतन्त्रीय नियन्त्रण उत्पन्न करने, भ्रष्टाचारियों द्वारा स्वार्थ के लिये मजदूरों को ठगने से रोकने, तथा घूस एव अवैध लाभ के लिये उनके द्वारा हड़ताल समाप्त किये जाने को रोकने मे सहायक होगी । उप-समिति इसलिये यह सिफारिश करती है कि यदि एक वर्ष से अधिक के लिये होने वाले मजदूर-सभाओ के समझौतों को लागू करना अभीष्ट हो तो वह सङ्घ अवश्य ही उन्हें अधिकृत करे और उनका पुष्टीकरण करे, जिस पर वे लागू होने को हों ।" सच तो यह है कि अनेक मजदूर-सभाओ मे पहले से ही यह सामान्य प्रथा है ।

सिटी क्लब की उप-समिति यह भी विश्वास करती है कि मालिकों को इसके लिए उत्तरदायी बना देना चाहिये कि वे केवल उन्हीं मजदूर सभा अधिकारियों से वार्ता आदि करे, जो मजदूर सभा का प्रतिनिधित्व करने के लिये कानूनीतौर पर अधिकृत किये गये हों जिस प्रकार किसी व्यवसायिक निगम से कोई इकरारनामे की बात चलाने वाले किसी व्यक्ति की यह जिमेदारी होती है कि वह इस बात पर स्वय को आश्वस्त कर ले कि निगम का प्रतिनिधित्व करने वाले अधिकारी को सचालन मण्डल द्वारा उपयुक्त अधिकार प्राप्त हो चुका है । "यदि मालिक सङ्घ प्रतिनिधित्व न करने वाले अधिकारियो को मानने से इनकार करके इस उत्तरदायित्व का पूर्णतः पालन करता है तो वह लोकतन्त्रीय नियन्त्रण को प्रोत्साहित करेगा और साथ ही भ्रष्टाचार दूर करने में सहायक होगा ।"

प्रतिरोधकारक आचरण

इन बातों के अतिरिक्त, कुछ मजदूर-सभाओ के एकाधिकारी तरीकों से सम्बन्धित गम्भीर समस्याएँ शेष ही रह जाती हैं । यह स्पष्ट करते हुए कि वे यह नहीं चाहेंगे कि मजदूरों के सङ्घटन करने या किसी न्यायसङ्गत उद्देश्य

से, जैसे अधिक वेतन, काम के घण्टे, सुरक्षा की हालतें आदि, हड़ताल करने के अधिकार मे किसी भाँति कोई कमी हो, बहुतों का यह निश्चित मत है कि कॉंग्रेस को शर्मन अधिनियम संशोधित कर देना चाहिये, ताकि मजदूर-सभा मजदूरों के न्यायसङ्गत लक्ष्यों की पूर्ति के अतिरिक्त अन्य किसी बात के लिये अन्तर्राज्यीय वाणिज्य मे कोई प्रतिबन्ध न लगा सके। वे कुछ मजदूर-सभाओं द्वारा अधिकार के एकाधिकार के रूप मे दुरुपयोगों की ओर सङ्केत करते हैं, मुख्यतः टीम्सटर्स तथा इमारत-उद्योग की मजदूर सभाओं द्वारा, जिनका परिणाम कभी-कभी यह होता है कि उत्पादन के अक्षम तरीकों को संरक्षण प्रदान होता है, या प्रस्तुताङ्ग-गृह निर्माण के सामान अनावश्यक हो जाते हैं; किन्हीं-किन्हीं कार्यों पर जबरन अनावश्यक संख्या में मजदूर रखे जाते हैं, मालिक मजबूर हो जाता है कि वह अन्य नियमित मजदूर-सभाओं से कोई व्यवहार न करे, मूल्यों के नियन्त्रण या व्यापार पर प्रतिरोध लगाने के उद्देश्य से ठीकेदारों, व्यापारियों तथा अन्य गैरमजदूर दलों के साथ षड्यन्त्र किये जाने लगते हैं, तथा मजदूर सभा यह प्रयत्न करने लगी है कि छोटी-छोटी स्वतन्त्र व्यापारिक संस्थाओं के व्यवसाय बन्द हो जॉय।

एक बार और यह बलपूर्वक कह देना आवश्यक है कि इस प्रकार के आचरण करना सम्यक् रूप से मजदूर सभाओं की विशेषता नहीं है, परन्तु जहाँ ऐसे आचरण किये जाते हैं, वहाँ ये अचानक बुराइयाँ हैं, जिन्हे दूर करना आवश्यक है और अच्छा हो कि स्वयं मजदूर-वर्ग ही उन्हे दूर करे, क्योंकि इसी मे मजदूर-आन्दोलन की भलाई है और तभी उसे जनता का संरक्षण प्राप्त हो सकता है।

इस विषय पर कानून बनाये जाने का प्रश्न अत्यन्त विवादग्रस्त है। मजदूरों का एक स्वर से शर्मन अधिनियम में कोई संशोधन करने का विरोध करना आसानी से समझ मे आ जाता है, यदि यह ध्यान मे रखा जाय कि बहुत से मालिक बहुत दिनों से लगातार यह प्रयत्न करते चले आ रहे हैं कि मजदूर-आन्दोलन 'षड्यन्त्र' के अभियोगों तथा मुकदमेबाजी द्वारा समाप्त कर दिया जाय।

'काम करने का अधिकार' सम्बन्धी कानून

मजदूर आन्दोलन के विकास के विभिन्न प्रक्रियर्यों मे मालिको के कुछ दलों ने मजदूर-सङ्घटनो पर प्रतिबन्ध रखने तथा इस पद्धति की ही स्थापना एव विकास करने के आन्दोलन चलाये हैं कि किसी कारखाने मे कोई भी व्यक्ति काम पर रखा जा सकता है न कि किसी मजदूर-सभा का सदस्य ही या किसी विशिष्ट मजदूर-सभा का ही सदस्य काम पर रखा जाय।

प्रथम विश्व युद्ध के पश्चात् कुछ बैङ्क मालिको तथा व्यवसायियो ने सङ्घटित मजदूरो की बढ़ी हुई शक्ति से डर कर तथा वेतनों मे कमी करने के उद्देश्य से जिन्हे वे बहुत बढा हुआ समझते थे, एक व्यापक आन्दोलन-चलाने मे पैसा लगाया कि कारखानों में कोई भी व्यक्ति काम पर रखा जा सकता है और इसका नाम उन्होने 'अमेरिकी योजना' दिया।

इस आन्दोलन तथा आम आर्थिक एव सामाजिक स्थिति के कारण ए० एफ० एल० की सदस्यता, जो सन् १६२० मे ४० लाख से भी अधिक थी, सन् १६२३ ई० मे घटकर ३० लाख से भी कम हो गयी और मन्दी के वर्ष सन् १६३२ तक लगभग उतनी ही बनी रही, जब वह घटकर लगभग २५ लाख हो गयी, और सन् १६३३ में उसमें और भी कमी हो गयी।[1]

एन० आर० ए० तथा वैग्नर अधिनियम

नेशनल इण्डस्ट्रियल रिकवरी ऐक्ट (एन० आर० ए०) के [जिसका उपबन्ध ७ (अ) मजदूरों के सङ्गठन एव सामूहिक सौदे करने के अधिकार को मान्यता प्रदान करता है] तथा सन् १६३५ मे वैग्नर या नेशनल लेबर रिलेशन्स अधिनियम के पारित हो जाने के बाद, मजदूर-आन्दोलन जैसा कि हम पहले ही कह चुके हैं, बड़ी तेजी से आगे बढने लगा।

१—देखिये, लियो वोलमैन लिखित 'एब एण्ड फ्लो इन ट्रेड यूनियनिज्म' (नेशनल ब्यूरो आव इकनामिक रिसर्च द्वारा प्रकाशित) पृष्ठ १३८-१३६।

'नेशनल लेबर रिलेशन्स' अधिनियम के अन्तर्गत किये गये अधिकाश इकरारनामों मे कुछ ऐसी व्यवस्था रहती थी जिसके अधीन सङ्गठित कारखानों के कर्मचारी किसी मजदूर-सभा के सदस्य ही होते थे। कुछ इकरारनामो मे 'क्लोज्ड शाप' वाली व्यवस्था थी जिसके अनुसार मालिक लोग केवल उन्हीं लोगो को नौकर रखते थे जो किसी मान्यता प्राप्त मजदूर-सभा के सदस्य होते थे। कुछ इकरारनामों मे 'यूनियन शाप' की व्यवस्था थी जो मालिकों को मजदूर सभाओ के बाहर के मजदूरों को नौकर रखने की अनुमति तो देती थी, परन्तु जो लोग नौकर रखे जाते थे, उनके लिये यह आवश्यक हो जाता था कि वे एक निर्धारित अवधि के अन्दर उपयुक्त मजदूर सभा मे शामिल हो जॉय।

कुछ इकरारनामों मे 'सदस्यता कायम रखने' की एक धारा रहती थी, जिसके अनुसार उन लोगो को जो किसी मजदूर-सभा के सदस्य रहते थे, कारखाने मे काम करने तक अपनी सदस्यता कायम रखनी पड़ती थी, परन्तु मजदूर-सभाओ के बाहर के मजदूरों के लिये यह आवश्यक नही था कि वे अपनी नौकरी बनाये रखने के लिये मजदूर-सभा मे शामिल ही हो जॉय।

'यूनियन शाप' के चुनाव

सन् १९४० वाले दशक मे अनेक मालिको ने 'क्लोज्ड' तथा 'यूनियन शाप' व्यवस्थाओ के विरुद्ध लडाइयॉ लड़ी, और जब टाफ्ट-हार्टले अधिनियम पारित हो गया तब वे एक नयी व्यवस्था जोडवाने मे सफल हो गये, जिसके अनुसार 'क्लोज्ड शाप' वाली व्यवस्था गैरकानूनी करार दे दी गयी और जिसने यह व्यवस्था दी कि इसके पहले कि 'यूनियन शाप' वाला समझौता किया जा सके, यह आवश्यक है कि किसी विशेष सौदा करने वाली इकाई के सभी मजदूरो द्वारा, एक गुप्त मतदान के चुनाव के आधार पर ऐसा करने का अधिकार मिले।

अगले कुछ वर्षों मे 'नेशनल लेबर रिलेशन्स बोर्ड' के तत्वावधान मे ४६ हजार निर्वाचन हुए, जिनमे ५५ लाख मजदूरों ने मालिको के साथ अपने इकरारनामो मे 'यूनियन शाप' सम्बन्धी समझौता जोडे जाने के पक्ष तथा विरोध मे मत दिये। इन चुनावो मे ९१ प्रतिशत मत 'यूनियन शाप' के पक्ष में आये तथा ९७ प्रतिशत से भी अधिक मजदूरो ने मत देकर 'यूनियन शाप' सम्बन्धी धारा के सम्बन्ध मे वार्ता चलाने का अधिकार प्रदान किया।

इन चुनावो के सञ्चालन मे करोडो रुपये तथा भारी शक्ति खर्च करनी

पड़ी और सन् १६५१ मे कॉग्रेस ने यह सोचकर कि इस व्यवस्था से लाभ की अपेक्षा हानि अधिक हुई, निर्णय किया कि वह टाफ्ट-हार्ट् ले अधिनियम से बाहर कर दी जाय। कानून मे इस परिवर्तन के पश्चात्, सन् १६५५ मे, लगभग १ करोड़ २० लाख मजदूर 'यूनियन शाप' तथा सदस्यता कायम रखने वाली व्यवस्थाओ के अन्तर्गत काम पर रखे गये, जिन्हे मजदूरो के बहुसख्यक भाग का प्रतिनिधित्व करने वाली मजदूर-सभाओ ने वार्ता आदि के बाद निर्धारित की थी।

'काम करने के अधिकार' सम्बन्धी कानूनो के लिये विधान-सम्बन्धी आन्दोलन

सन् १६४७ मे राष्ट्रपति ट्रूमन के निषेध के बावजूद टाफ्ट-हार्ट् ले अधिनियम पारित हो जाने के बाद तथाकथित 'काम करने के अधिकार' सम्बन्धी कानूनों को राज्यो के विधान-मण्डलो द्वारा पारित किये जाने का राष्ट्रव्यापी आन्दोलन आरम्भ किया गया, जो मजदूरो के इकरारनामों की सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्थाओ को गैरकानूनी कर देता था, यद्यपि स्वय टाफ्ट-हार्ट् ले अधिनियम 'यूनियन शाप' को वैध कर देता है।[1] पहले जमाने मे, बहुत से मालिक बच्चो से काम कराने की प्रथा रोकने के लिए बने कानूनो का इस आधार पर विरोध करते थे कि ये 'बच्चो के काम करने के अधिकार' मे हस्तक्षेप करते हैं। इस आन्दोलन मे मालिको ने मजदूर-सभाओ के इकरारनामो मे सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्थाओ का विरोध इस आधार पर किया कि वे असङ्गठित मजदूर के नौकरी करने के अधिकार मे हस्तक्षेप करती हैं।

१—बहुत से लोग, जो 'काम करने के अधिकार' सम्बन्धी कानूनो का इस आधार पर विरोध करते हैं कि 'यूनियन शाप' का वर्जन करते हैं, टाफ्ट-हार्ट् ले अधिनियम के विधाताओ से सहमत हैं कि 'क्लोज्ड शाप' को वर्जित कर देना चाहिये। परन्तु इस विषय के बहुत से विशेषज्ञ यह अनुभव करते हैं कि 'क्लोज्ड शाप' अनेक उद्योगो मे जैसे मुद्रण उद्योग में मजदूर और मालिक दोनो के हितो की रक्षा करते हैं। ऐसा हर कारखाना निन्दनीय है, जिसमे किसी ऐसी मजदूर सभा के सदस्य ही काम कर सकते हैं जिसकी सदस्यता सबके लिये न खुली हो। कोई ऐसा कारखाना, जिसमे ऐसी मजदूर सभा के सदस्य काम कर सकते हो, जिसकी सदस्यता सबके लिये खुली हो और जहाँ प्रवेश पर कोई अनुचित प्रतिबन्ध न हो या जिसके चन्दा असाधारण रूप से अधिक न हो, अनेक विशेषज्ञो के मतानुसार अवैध नही घोषित किये जाने चाहिये।

इस प्रकार इन कानूनो का नाम 'काम करने के अधिकार' सम्बन्धी कानून पड़ा।

ये कानून उन राज्यो में बड़ी सफलता से लागू किये गये जिनमें उद्योगों की कमी थी, जहाँ उनका यह असर होता है कि वे मजदूरो द्वारा सङ्गठन करना अधिक कठिन कर देते हैं, तथा वेतन एव काम के स्तर नीचा ही रखते हैं और इस प्रकार नये उद्योगो का राज्य मे प्रवेश प्रोत्साहित करते हैं।

पहले पहल जिन राज्यों ने इन कानूनों को अपनी कानूनी पुस्तको मे दर्ज किया, वे हैं अरिजोना, अर्कंसाज, फ्लोरिडा, जॉर्जिया, आइओवा, नेब्रास्का, नॉर्थ केरोलिना, नॉर्थ डकोटा, साउथ डकोटा, टेन्नेसी, टेक्साज तथा वर्जीनिया। सन् १९५२ मे राष्ट्रपति आइजनहॉवर के चुनाव के पश्चात् अलबामा, लूजियाना, मिसिसिपी, साउथ कैरोलिना तथा नेवादा सन् १९५२ से लेकर १९५४ तक इस सूची मे शामिल हुए और ऊटा राज्य सन् १९५५ मे शामिल हुआ। वर्जीनिया राज्य मे बना हुआ कानून अन्य राज्यों मे कानून बनने लिए नमूना बन गया। उसमे व्यवस्था थी कि—

"किसी मालिक और किसी मजदूर-सभा या मजदूर सङ्घटन के बीच हुआ ऐसा कोई समझौता या गठबन्धन जिसके द्वारा वे उन व्यक्तियो को जो इस प्रकार की सभा या सङ्घटन के सदस्य न हों, ऐसे मालिक के लिए काम करने का अधिकार न दिया जाता हो या जिसके अनुसार मालिक द्वारा यह सदस्यता नौकरी पाने या उसमे बने रहने के लिए अनिवार्य बना दी जाती हो या जिसके अनुसार किसी उद्योग में कोई मजदूर-सभा या सङ्घटन नौकरी का एकाधिकार प्राप्त कर लेता हो, उसे सरकारी नीति के विरुद्ध तथा अवैध समझौता या षड्यन्त्र घोषित किया जाता है।"

कानूनो की आलोचना

प्रचलित नाम 'काम करने के अधिकार' स्पष्टतया एक अनुपयुक्त नाम है। इस नाम से यह आभास मिलता है कि ये कानून मजदूरो को 'काम करने के अधिकार' प्रदान करते हैं। परन्तु वास्तव मे बात ऐसी नहीं है। वे काम करने का कोई सवैधानिक अधिकार नही प्रदान करते। वे किसी भी मजदूर को किसी स्थानीय ठीकेदार या व्यवसायी से कोई काम पाने का कोई अधिकार नहीं प्रदान करते। वे उसे काम की कमी या अन्य किसी कारण से अपनी नौकरी खो देने के विरुद्ध कोई सरक्षण नहीं प्रदान करते। इसके अतिरिक्त वे बहुसख्यक मजदूरो का प्रतिनिधित्व करने वाली मजदूर-सभाओ के अधिकार तथा मालिकों द्वारा अपने उद्योग मे काम की महत्वपूर्ण शर्तें निर्धारित करने के अधिकार मे हस्तक्षेप करते हैं।

न्यू ऑर्लियेन्स के आर्चविशप मोस्ट रेवरेंड फ्रैंसिस रयूमेल इस कानून का इस आधार पर विरोध करते हैं कि यद्यपि वह दिखावा यह करता है कि वह काम करने के अधिकार की गारटी करता है वास्तव में, वह उस अधिकार को व्यर्थ कर देता है और इसके अन्तिम परिणामस्वरूप इस बात की सम्भावना बढ जाती है कि मजदूर अपनी सुरक्षा उचित जीवन स्तर तथा मनुष्यों के उपयुक्त काम की शर्तें खो बैठे...वह इस बात का आमन्त्रण देता है कि बराबर ही सामाजिक झगडे होते रहें और असन्तोष फैला रहे।[1]

सन् १९५६ मे 'डिविजन आव लाइफ एण्ड वर्क आव दी नेशनल कौंसिल आव चर्चेज आव क्राइस्ट इन दी यूनाइटेड स्टेट्स' (अमेरिका की एक राष्ट्रीय धार्मिक सस्था) की कार्यकारिणी परिषद् ने इन कानूनों का इस आधार पर विरोध किया कि वे सामूहिक सौदे के क्षेत्र को सीमित कर देते हैं। उनके वक्तव्य मे, जिसके विवरण की स्वीकृति कौंसिल की आम परिषद् ने दी थी, कहा गया था—"बराबर नौकरी बनी रहने के लिये, किसी मजदूर-सभा की सदस्यता कानून द्वारा न तो अनिवार्य ही करार दी जाय और न वह वर्जित ही की जाय—यह मालिको तथा मजदूरों पर छोड दिया जाय कि वे सामूहिक सौदे की प्रक्रिया द्वारा इस सम्बन्ध मे समझौता कर ले।"[2]

'यूनियन आव अमेरिकन हिब्रू काग्रिगेशन्स' (यहूदियो की एक धार्मिक सस्था) के रैबी यूजीन जे० लिपमैन भी बहुत कुछ इसी मत के हैं। आप कहते हैं—"इसमे कोई सन्देह नहीं कि तथाकथित काम करने का अधिकार सम्बन्धी कानून का उद्देश्य स्वतन्त्र रूप से सङ्घटन करने के अधिकार को कुण्ठित करना तथा सामूहिक सौदे की प्रक्रिया को खोखला करना है। 'यूनियन शाप' वाले सिद्धान्तो के विरुद्ध कानून बनाकर इन राज्यों ने मालिकों के लिये यह मुमकिन कर दिया है कि वे मजदूर-सभा के बाहर के मजदूरो को

१—देखिये, 'दी राइट टु रेक्' ('विध्वंस का अधिकार') में उद्धरित लूजियाना राज्य विधान-मण्डल की समिति को पहली जून, १९५४, को दिया गया तार। (वाशिंगटन, ए० एफ० एल०, १९५४), पृष्ठ १७।

२—वक्तव्य की प्रति के लिये 'नेशनल कौंसिल आव चर्चेज,' २९७ फोर्थ एवेन्यू, न्यूयार्क राज्य, को लिखिये। इस वक्तव्य मे मजदूर सभा के प्रत्येक सदस्य उपभोक्ता एवं सर्वसाधारण के अधिकारो एवं हितो के संरक्षण की भी चर्चा की गयी है। यह घोषणा बहुत कुछ वैसी ही है जैसी सन् १९४९ मे 'फेडरल कौंसिल आव चर्चेज' की कार्यकारिणी समिति ने की थी।

काम पर रख सके, जिससे वे अपनी इच्छानुसार वेतनों में कमी तथा काम की शर्तों में अपने अनुकूल हेर-फेर करते रहें। 'काम करने का अधिकार' सम्बन्धी यह कानून एक फरेब है। इसका वास्तविक तात्पर्य तो यह है कि व्यक्ति उस बनावटी तथा अप्राप्य अधिकार के साथ, बिना उस अनिवार्य शक्ति के जो किसी अत्यन्त उद्योगीकृत समाज में मजदूर-सभाओं के सङ्गठन द्वारा ही प्राप्त हो सकती है, अकेले ही खड़ी हो और स्वयं ही अपना प्रतिनिधित्व करे।"[1]

नैतिक दृष्टि से एक बात और यह विचार करने की है कि क्या मजदूर-सभा के बाहर के किसी पुरुष या स्त्री के लिये यह उचित है कि वह मजदूर-सभा के प्रयास से निर्धारित ऊँचे वेतन तथा सुधरी हुई काम की शर्तें तो स्वीकार करे, लेकिन चन्दे आदि के रूप में मजदूर-सभाओं के सञ्चालन का खर्च देने से इनकार कर दे। उन लोगों के लिये जो अपने हिस्से का भार वहन करने से इनकार करते हैं, 'काम करने के अधिकार' सम्बन्धी कानून 'मुँह मोड़ने के अधिकार' सम्बन्धी कानून कहे जाने चाहिये। समस्या के इस पहलू को ध्यान में रखते हुए ए० एफ०एल०-सी० आई० ओ० के अध्यक्ष जार्ज मीनी का हाल का यह वक्तव्य आसानी से समझ में आ जाता है कि मजदूर-सभाओं के सदस्य "मजदूर-सभा के बाहर के किसी व्यक्ति को काम करने के अधिकार से इनकार नहीं करते—हम महज उनके साथ काम करने से इनकार करते हैं।"

श्रम-मन्त्री जेम्स पी० मीचेल ने जो मालिकों की श्रेणी से ही अपने पद पर पहुँचे थे 'काम करने के अधिकार' सम्बन्धी कानूनों के प्रति अपने विरोध को सक्षेप में यों व्यक्त किया था—

"पहली बात तो यह कि वे नयी नौकरियो के लिये कोई जगह बिलकुल ही नहीं पैदा करते। दूसरे, उनका परिणाम यह होता है कि श्रमजीवी पुरुषों एव स्त्रियो तथा उनके मालिकों को सामूहिक सौदा करने तथा काम की शर्तो के सम्बन्ध मे समझौता करने की स्वतन्त्रता पर अवाछनीय और अनावश्यक प्रतिबन्ध लग जाता है। तीसरे, वे मजदूर सभाओं की सुरक्षा सीमित कर देते हैं और इस प्रकार मजदूर-सङ्घटन की आधारभूत शक्ति को ही खोखली कर देते हैं।"[1]

इक्कीस मई, सन् १९५६ को अमेरिकी सर्वोच्च न्यायालय ने यह व्यवस्था दी कि नेब्रास्का राज्य मे 'काम करने का अधिकार' सम्बन्धी कानून इस अर्थ मे अवैध है कि वह रेल कम्पनी मे 'यूनियन-शाप' समझौते का वर्जन करता है। सन् १९५१ में कॉग्रेस ने रेलवे श्रम अधिनियम मे एक सशोधन पारित किया, जो 'किसी राज्य के' किसी अन्य विपरीत कानून के बावजूद 'यूनियन-शाप' समझौतो की अनुमति प्रदान करता है। अदालत ने एक मत से यह निर्णय दिया कि भले ही 'यूनियन-शाप' को वर्जित करना राज्य के अधिकार-क्षेत्र मे हो, परन्तु राज्यों के कानूनो को केन्द्रीय कानून के सामने झुकना ही पडेगा और इसी लिए रेलवे श्रम अधिनियम मे कॉग्रेस द्वारा किया गया सशोधन किसी राज्यीय कानून या राज्यीय सविधान द्वारा रद्द नहीं किया जा सकता।

इस निर्णय के परिणाम स्वरूप सङ्घटित मजदूरो ने अधिकाधिक सख्या में टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम मे भी वैसा ही सशोधन किये जाने का आग्रह किया, जैसा रेलवे श्रम अधिनियम मे हुआ था और यह भी आग्रह किया कि टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम का उपबन्ध १४ (ब) जो विभिन्न राज्यो मे 'यूनियन-शाप-विरोधी' कानूनो को वैध करार देता है, समाप्त कर दिया जाया।[2]

१—देखिये, दी केस अगेस्ट "राइट टु वर्क" लॉज (वाशिंगटन: सी० आई० ओ०, १९५५)।

२—श्रमिको के वकील मैक्स डेलसन ने 'लीग फार इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी' के ५१वें वार्षिक सम्मेलन मे (१३ अप्रैल, १९५६) भाषण करते हुए कहा कि इस प्रकार के संशोधन के लिये आन्दोलन करना ही मजदूरो के लिये 'काम करने के अधिकार' सम्बन्धी कानूनो पर आक्रमण करने का सर्वश्रेष्ठ उपाय है।

८

न्यूनतम (गारंटीकृत) वार्षिक वेतन

पिछले अध्याय मे हमने मजदूरों के लगातार चल रहे उस सङ्घर्ष की कुछ चर्चा की है जो उन्होंने बडे परिश्रम से प्राप्त अपने एक अधिकार की सतत् रक्षा के लिये किया है। वह है मालिकों से किए जाने वाले सामूहिक सौदे और समझौते मे 'यूनियन शाप' पद्धति को शामिल करने का अधिकार।

अरक्षा का भय

कुछ मजदूरो ने अभी हाल से एक नये अधिकार के लिए भी सङ्घर्ष आरम्भ कर दिया है वह है न्यूनतम गारटीकृत वार्षिक वेतन का अधिकार।

अमेरिका के सामान्य उद्योगो में आज औद्योगिक प्रबन्ध अधिकारी गारटीकृत वार्षिक वेनन पाते हैं। अधिकांश सफेदपोश मजदूर एक पूर्व-निर्धारित साप्ताहिक, अर्द्ध-साप्ताहिक या मासिक वेतन पाते हैं और उत्पादन करने वाले मजदूरो की भॉति मन्दी के जमाने मे काम पर आने के लिए उन्हें मना नहीं किया जाता। इसके विपरीत मजदूरों के विशाल समूह को दैनिक वेतन या प्रति घण्टे के वेतन पर रखा जाता है, जिससे उनके लिए अपनी साप्ताहिक, मासिक या वार्षिक कमाई का पहले से अनुमान लगाना असम्भव रहता है। इसका परिणाम अमेरिका के एक वास्तविक महान् मजदूर नेता और सी० आई० ओ० के अध्यक्ष फिलीप मुरे के शब्दो में यह होता है कि "मजदूरों के मन में भय की, अरक्षित होने की, एक जबरदस्त भावना बैठी रहती है।"

"औसत मजदूर का साप्ताहिक वेतन या दैनिक कमाई चाहे कुछ भी हो, (मुरे ने कहा) उसे यह चिन्ता बराबर रहती है कि उसकी नौकरी कहीं समाप्त न हो जाय। अधिक से अधिक यह हो सकता है कि वह अपनी थोडी सी बचत के सहारे कुछ दिनों तक रह ले, बशर्ते वह उन थोड़े लोगों में हो, जो *आज की* इस मॅहगाई में भी कुछ बचा लेते हैं; या बेकारी के मुआवजे का सहारा ले जो

उसके परिवार के साधारण स्तर पर जीवननिर्वाह के लिए भी बहुत कम होता है या अन्तिम उपाय के रूप मे सहायता करने वाली सस्थाओ द्वारा जीवन-निर्वाह के लिए दिये जाने वाले भत्ते का सहारा ले।

"इस्पात कम्पनियो ने, अन्य अधिकाश अमेरिकी निगमो की भाँति, इस सम्बन्ध मे तनिक भी चिन्ता नहीं व्यक्त की है कि घण्टे के आधार पर काम करने वाले मजदूरों तथा उनके परिवारो पर समय-समय की बेकारी का क्या असर होगा। इस मजदूरो को बिना किसी पूर्व सूचना के या बहुत थोडे समय की सूचना देकर अलग कर दिया जाता है। मोटे तौरपर यह सच है कि घण्टे के आधार पर काम करने वाला कोई भी मजदूर एक दिन काम करने के बाद दूसरे दिन काम पर आने के पहले यह कभी नही जान सकता कि अगले दिन भी काम पर बना रहेगा या नहीं।"[1]

जब मजदूर यह नहीं जानता कि निकट भविष्य मे वह कितना कमा लेगा तब उसके लिए इस विश्वास के साथ अपना बजट बनाना बहुत कठिन होगा कि वह समय पर अपने कर्ज का भुगतान कर देगा। किश्त पर वस्तुओ के खरीदने के इस युग मे उसकी दशा वास्तव मे दयनीय है। स्टारड्रिल-की स्टोन कॉरपोरेशन के अध्यक्ष हैरोल्ड जे० रूटेनबर्ग कहते हैं—"वह व्यक्ति, जो मकान खरीदता है, मोटरकार खरीदता है, आइसबाक्स खरीदता है, टेलीविजन सेट खरीदता है, विमान खरीदता है, यहाँ तक की वार्षिक वेतन वाले इकरारनामे के आधार पर छुट्टी भी खरीदता है, उसके लिए घण्टे के आधार पर वेतन वाले इकरारनामे के अन्तर्गत काम करना सम्भव नहीं रह जाता। उसके घर के रेहननामे तथा किश्त पर खरीदी हुई कार की कम्पनी के साथ हुए इकरारनामे मे ऐसी कोई बात नहीं रहती कि यदि वह घण्टे के वेतन वाले अपने काम से बिना अपनी किसी गलती के छुडा दिया जाय, तो वह अपनी किश्तो की अदायगी कुछ दिनो के लिए टाल सकता है। या तो वह उन्हें अदा करे या फिर अपना मकान और मोटर खो बैठे।[2]

सन् १९५५ मे गारंटीकृत वार्षिक नौकरी की माँगे

व्यक्ति के लिये अधिक सुरक्षा प्रदान करने, बजट बनाने के कार्य को अधिक व्यवहार्य एव सहज करने, तथा सारी अर्थ-व्यवस्था को ही अधिक

१—देखिये, 'प्रोग्रेम टुवर्डसगारंटीड वेजेज एण्ड एम्पलायमेण्ट' (वाशिंगटन : सी० आई० ओ०, १९५२), पृष्ठ ७।

२— देखिये, 'हार्पर्स मैगजीन' का दिसम्बर, १९५५ का अङ्क।

सुदृढ़ बनाने के लिए अनेक मजदूर-सभाओं ने उद्योग मे गारंटीयुक्त वार्षिक वेतन दिए जाने की माँग की है।[1]

१—किसी मजदूर-सभा द्वारा वार्षिक वेतन की गारंटी की प्रथम ज्ञात वार्ता १८९४ में चलायी गयी थी, जब इस मजदूर-सभा ने जो अब वाल पेपर कारीगर सङ्गठन के नाम से विदित है, 'नेशनल वाल पेपर कम्पनी' से वर्ष मे ग्यारह महीने काम पर रहने की गारंटी प्राप्त की। बाद को दीवार पर लगाये जाने वाले कागज बनाने वाली अन्य कई व्यावसायिक कम्पनियों द्वारा ऐसी ही गारंटियाँ चालू की गयी। यह योजना जिसमे अनेक बार कुछ न कुछ परिवर्तन हुए, सन् १९३० तक चलती रही। सन् १९२१ के पहले पन्द्रह ऐसी योजनाओं का पता चला था जिनमें 'ब्यूअरी वर्कर्स यूनियन आव फ़िलाडेल्फिया' भी एक थी।

सन् १९२० वाले दशक में इण्टरनेशनल लेडीज गारमेण्ट वर्कर्स यूनियन ने क्लीवलैण्ड में एक योजना चालू करायी, जो विख्यात मन्दी के समय तक चालू रही। अगले पच्चीस वर्षों मे मजदूर-सभाओ द्वारा अनेक अन्य योजनाएँ चलायी गयी, यद्यपि सन् १९५२ मे 'ब्यूरो आव लेबर स्टेटिसटिक्स' द्वारा लगभग २,६०० सामूहिक सौदे वाले इकरारनामो के किये गये पर्यवेक्षण से यह पता चला कि एक प्रतिशत से भी कम इकरारनामो मे गारंटीकृत वार्षिक वेतन की व्यवस्था थी। इनमे जार्ज ए० हॉर्मेल एण्ड कम्पनी द्वारा जो मिनेसोटा राज्य के आस्टिन नगर के डिब्बों मे माँस बेचने की एक फर्म थी, 'पैकिङ्ग हाउस वर्कर्स यूनियन मे सङ्गठित मजदूरो की सलाह से लागू की गयी योजना बडी मारके की थी। इस योजना का कर्मचारियो के हौसले एवं कार्यदक्षता तथा कम्पनी की स्थिरता पर बड़ा अच्छा असर हुआ। मालिक द्वारा स्वयं ही चालू की गयी सबसे पहली ज्ञात योजना प्रॉक्टर एण्ड गैम्बुल कम्पनी की थी, जो सन् १९२३ मे चालू की गयी थी और आज भी लागू है।

इन प्रारम्भिक योजनाओ के वर्णन के लिये देखिये जेम्स मायर्स द्वारा लिखित 'डू यू नो लेबर ?' (जान डे, १९४०), पृष्ठ ११५-११७, जैक चेर्निक तथा जार्ज सी० हेलिक्सन द्वारा लिखित 'गारंटीड एनुअल वेजेज' (यूनिवर्सिटी आव मिनेसोटा प्रेस, १९४५), फ्रेड एच० ब्लम द्वारा लिखित 'टुवर्ड ए डेमोक्रैटिक वर्क प्रोसेस . दी होर्मेल पैकिंग हाउस वर्कर्स एक्सपेरिमेण्ट' (हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९५३), इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स रिसर्च असोसियेशन की वार्षिक कार्यवाही १९५३) की रिपोर्ट मे बोरिस शिश्किन द्वारा लिखित 'वार्षिक वेतन की गारंटियो की कुछ समस्याएँ' पृष्ठ ८८ तथा उनके आगे।

आशिक रूप से गारटीकृत वेतन के लिये सब से जोर-शोर का आन्दोलन सन् १६५५ मे मोटर, इस्पात तथा बिजली मजदूर-सभाओ द्वारा चलाया गया था। उस वर्ष वसन्त एव ग्रीष्म ऋतु मे वाल्टर पी० रायथर, डेविड जे० मैक्डोनल्ड, जेम्स बी० कैरी, तथा इन मजदूर-सभाओ के उनके साथी अधिकारी उन निगमो अथवा कम्पनियो से जिनमे इन मजदूर-सभाओ के मजदूर काम कर रहे थे, एक ट्रस्ट कोष की स्थापना की वार्ता चलाने लगे, जिसमे प्रति मजदूर के प्रति घण्टे के काम की दर से कुछ निर्धारित चन्दा जमा करना था। इसका उद्देश्य यह था कि यदि काम की कमी के कारण इन कर्मचारियो मे कोई बेकार हो जाय, तो उसे २६ से लेकर ५२ सप्ताह तक प्रत्येक सप्ताह कुछ रकम मिलती रहे, जो राज्य द्वारा दिये जाने वाले बेकारी बीमा मुआवजे मे मिला देने पर उनके औसत वेतन के ६० प्रतिशत या अधिक के बराबर हो जाती।

इन प्रस्तावो की, जिन्हे पारिभाषिक शब्दो मे 'बेकारी की पूरक आय' कहा जाता था, आम रूपरेखा तथा उनके पीछे छिपी हुई भावना अप्रैल, सन् १६५५ मे सी० आई० ओ० के 'इकनामिक ऑउटलुक' नामक पत्रिका मे स्पष्ट रूप से निम्नलिखित शब्दो मे दिखलाई गयी थी।

"गारटीकृत वार्षिक रोजी तथा वेतन के लिये मजदूरो की मॉग अत्यधिक महत्व का आधारभूत प्रश्न तथा बेकारी के विरुद्ध चालू सङ्घर्ष मे तर्कसङ्गत अगला कदम है। यह कोई 'क्रान्तिकारी' कदम नहीं है, अपितु नियमित रूप से रोजी प्रदान करने की दिशा में कम्पनियो द्वारा अधिक वित्तीय उत्तरदायित्व स्वीकार करवाने के लिये एक युक्तियुक्त प्रस्ताव है।

"हमारी मजदूर सभाएँ यह कह रही हैं कि यदि मजदूर काम करने के लिये तैयार तथा समर्थ हो, तो उन्हे नियमित रूप से प्रत्येक सप्ताह आय होती ही रहनी चाहिये। जब उनसे काम न लिया जाय तब उन्हे इतना पैसा मिले कि खर्च मे कुछ कमी को ध्यान मे रखते हुए, वे अपने तात्कालिक जीवन-स्तर को बनाये रहने मे समर्थ हो सके।

"इस प्रकार की गारटीकृत पैसा देने की अवधि-मजदूर की वरिष्ठता तथा पहले की नौकरी के आधार पर निर्धारित होनी चाहिये जो काम की बराबर कमी बनी रहने पर अधिक से अधिक एक वर्ष तक की हो सकती है।

"हम तो बराबर काम चाहते हैं, न कि बेकारी के लिये वेतन। किसी विशेष उद्योग मे जिस हद तक व्यवहार्य हो उसी हद तक, हमने यह बहुत सोच-समझ कर ये प्रस्ताव रखे हैं, जिससे मालिको को बराबर काम देने तथा

बेकारी कम करने का प्रोत्साहन मिले। हमारा लक्ष्य अधिकाधिक विस्तृत होने वाली आर्थिक व्यवस्था मे अधिकाधिक उत्पादन करना है।

"परन्तु हम यह अनुभव करते हैं कि धनी से भी धनी कम्पनियाँ असीमित खर्च नहीं वहन कर सकतीं। इसलिए हम यह सुझाव देते हैं कि कम्पनियों को जो रकम देनी पड़े, उसकी एक निश्चित तथा उचित सीमा हो जो मौजूदा वेतन-रकम का एक निश्चित भाग के रूप मे हो। व्यवसाय मे समृद्धि के समय यदि एक सुरक्षित कोष तैयार कर लिया जाय तो वह मन्दी के जमाने मे गारटी वाली रकम की अदायगी मे सहायक होगा।

"प्रत्येक बेकार हुए मजदूर के लिए यह आवश्यक होगा कि वह अपने इकरारनामे की शर्त के अनुसार जन-साधारण के लिये खुले रोजगार दिलाने वाले दफ्तर मे जाकर काम पाने के लिये अपना नाम लिखावे और यदि उसे उपयुक्त काम मिले, तो वह उसे स्वीकार कर ले। यदि कोई मजदूर उचित काम करने से इनकार कर देता है तो उसे गारटीकृत वेतन वाली रकम नहीं मिलेगी। मजबूरन बेकारी की हालत मे ही वह मिलेगी।

"यदि मजदूर को बेकारी का कुछ मुआवजा मिलता है तो मालिक द्वारा की जाने वाली गारटी वाली रकम मे उतनी कमी कर दी जायगी। इस प्रकार की व्यवस्था से बेकारी बीमा योजना मे उन सुधारों के प्रति मालिको का विरोध कम हो जायगा, जो सभी मजदूरों को अधिक सरक्षण प्रदान करेगा।"

यू० ए० डब्ल्यू० के इकरारनामे

'यूनाइटेड आटो वर्कर्स'—सी० आई० ओ० के साथ हुए अपने इकरारनामा मे इन प्रस्तावो को शामिल करने वाली प्रथम कम्पनियाँ फोर्ड मोटर कम्पनी तथा जेनरल मोटर्स कारपोरेशन हैं। सन् १९५५ का अन्त होते-होते यू० ए० डब्ल्यू० द्वारा लगभग १५० कम्पनियो के साथ इस प्रकार के समझौते हुए और उधर 'यूनाइटेड स्टील वर्कर्स,' 'दी इण्टरनेशनल इलेक्ट्रिकल वर्कर्स' तथा 'नेशनल मेरिटाइम यूनियन' ने भी इसी प्रकार के अनेक समझौते किये।

बढ़ाकर ५२ सप्ताह तक की जा सकती थी, परन्तु नये मजदूर तीन वर्ष तक नियमित रूप से नौकरी करने के पश्चात् इस सुविधा के अधिकारी हो पाते थे।[1] सन् १९५६ के ग्रीष्म ऋतु मे स्टील वर्कर्स ने बड़ी-बड़ी इस्पात कम्पनियो के साथ ५२ सप्ताह वाली एक योजना के अनुसार समझौता किया जिसके अनुसार यह लाभ उनके घर ले जाने वाले वेतन का ५६ प्रतिशत होता था।

गारंटीकृत वेतन पर आपत्ति

गारटीकृत वार्षिक वेतन के लिए चलाये गये इस आन्दोलन की घोर निन्दा भी की गयी है और साथ ही उसकी सराहना भी बहुत की गयी है। 'नेशनल असोसियेशन आव मैन्यूफैक्चरर्स' के अध्यक्ष ने सन् १९५५ मे कहा कि ऐसे समझौतो का "अमेरिकी अर्थ-व्यवस्था पर बड़ा बुरा असर पड सकता है जिसका परिणाम कदाचित् समाजवादी राज्य तथा नियन्त्रित अर्थ-व्यवस्था हो सकता है।" सन् १९५५ मे एन० ए० एम० द्वारा बुलाये गये एक सम्मेलन मे यह आशङ्का व्यक्त की गयी कि इस नयी बात से छोटे-छोटे व्यवसायियो की सत्ता ही समाप्त हो जायगी, वस्तुओ के मूल्य उत्तरोत्तर बढ़ते जायँगे, मशीन द्वारा मशीनो का नियन्त्रण और तेजी से होने लगेगा, वह मजदूरों को काम करने से निरुत्साहित करेगी तथा बहुत से व्यवस्थापकों को साहस के साथ विस्तार की योजना बनाने से रोकेगी।[2]

१—देखिये, 'क्वेश्चन्स एण्ड आन्सर्स एबाउट दी यू० ए० डब्ल्यू०-सी० आई० ओ० गारंटीड एम्प्लायमेण्ट प्लान' (यू० ए० डब्ल्यू०), तथा फोर्ड, जी० एम० आदि मोटर कम्पनियो के साथ हुये यू० ए० डब्ल्यू० के इकरारनामे (यू० ए० डब्ल्यू० ८,००० ई० जेफर्सन, डेट्रायट, मिचिगन)

२—एन० ए० एम० ने यह प्रस्ताव रखा कि किसी सामूहिक कोष के बजाय प्रत्येक मजदूर के लिये अलग-अलग कोष की स्थापना की जानी चाहिये जो उस मजदूर की सम्पत्ति हो जायगी। एन० ए० एम० द्वारा स्वीकृत इस योजना के अनुसार जो 'पिट्सबर्ग प्लेट ग्लास' तथा 'लिबी'-'ओवेस'-'फोर्ड' मोटर कम्पनियो मे चालू थी, यदि कोई मजदूर मजदूरो से छँटनी या अपनी किसी बीमारी के कारण बेकार हो जाता है तो वह अपने इस निजी कोष से प्रति सप्ताह १५ डालर से लेकर ३० डालर तक पाने का अधिकारी होगा और यह रकम उसे २० से लेकर ४० सप्ताह तक दी जाती रहेगी। यदि मजदूर काम छोड दे, निकाल दिया जाय या पेन्शन पा जाय तो वह अपने कोष का सब पैसा पा जायगा। यदि वह मर जाय तो पैसा उसके बच्चो आदि को मिल

फोर्ड कम्पनी का प्रतिउत्तर

फोर्ड मोटर कम्पनी के एक प्रवक्ता ने इन तथा अन्य विरोधी तर्को का उत्तर देते हुए कहा कि यदि यू० ए० डब्ल्यू० (युनाइटेट आटो वर्कर्स) तथा फोर्ड कारखाने के बीच हुए समझौते को लक्ष्य कर यह तर्क उपस्थित किये गये हैं तो इन तर्कों एव आशकाओ का कोई भी औचित्य नहीं है। प्रवक्ता ने कहा कि—

"उसमे (यू० ए० डब्ल्यू० तथा फोर्ड के बीच के इकरारनामे मे) ऐसी नकरात्मक बाते नहीं हैं, जो रोजी की वृद्धि को रोकेगी या बेकारी कम करने वाले उपायो एव तरीको मे कोई शिथिलता लायेगी। वह किसी मालिक को अपने काम के विस्तार करने या उसे नये कार्यकलापों की ओर उन्मुख करने और उत्पादित वस्तु की खपत के लिये नये क्षेत्र ढूँढने या नये काम आरम्भ करने से निरुत्साहित नहीं करता। वह पूँजी लगाने वालों को और भी पैसा लगाने से नहीं रोकता और उन्हे न तो इसी बात के लिये प्रेरित करता है कि वे अपनी लगी हुई पूँजी को वापस खींच ले। वह किसी मालिक की प्रतियोगिता वाली स्थिति नष्ट नहीं करता, मुख्यतः इसलिये कि उसके द्वारा होने वाले योगदान तो ठीक उसी प्रकार निश्चित एव पूर्व निर्धारित होते हैं जिस प्रकार सामूहिक सौदे वाले समझौतों की अवधि मे वेतन मे प्रति घण्टे ५ सेंट की वृद्धि निश्चित एव पूर्वनिर्धारित होती है।

"और न तो यही भूलना चाहिये कि सारी अर्थ-व्यवस्था को दृष्टि मे रखते हुए योजना मूल्यो को बढाने वाली नहीं हैं क्योंकि उसमे मुद्रास्फीति-

विरोधी बात है। वह यो कि ट्रस्ट कोप मे लोगो के चन्दे रोजगार में समृद्धि के समय दिये जायँगे और मजदूरो को उसमे की रकम मन्दी के जमाने में दी जायगी, जब प्रत्यक्ष वेतन का मिलना बन्द हो जाता है।"[1]

सम्नर स्लिचर का विलेश्षण

हार्वर्ड यूनिवर्सिटी के प्रोफेसर सम्नर एच० स्लिचर फोर्ड प्रवक्ता के इस वक्तव्य से मूलतः सहमत हैं। उनका कहना है कि जिस ढङ्ग के इकरारनामे फोर्ड तथा जेनरल मोटर्स कम्पनी ने किये हैं उनसे छोटे व्यवसायियों को कोई हानि नही होगी। हॉ, वे ऐसे व्यवसाय मे जहॉ की कार्यक्षमता अच्छी होगी, अवश्य सहायक होंगे, चाहे व्यवसाय छोटा हो या बडा। प्रोफेसर स्लिचर के विचार से इससे मशीन द्वारा मशीन के नियन्त्रण मे वृद्धि होगी, जिसे आप एक वाछनीय परिणाम मानते हैं। प्रोफेसर स्लिचर आगे कहते हैं कि बेकारी के लिये दिये जाने वाले पूरक मुआवजे का प्रभाव मुद्रास्फीति पर पड़ सकता है, "परन्तु यह बात तो उन सभी उपायों के सम्बन्ध मे कही जा सकती है, जो मन्दी की उग्रता को कम करने के लिये लगाये जायँ। सभी बातो पर विचार करने के बाद यही निष्कर्ष निकालना चाहिये कि बेकारी पूरक मुआवजे की योजना अमेरिकी अर्थ-व्यवस्था पर गतिशील प्रभाव डालने वाली बातो को निर्बल करने के बजाय सुदृढ ही करेगी।"[2]

प्रोफेसर स्लिचर के विचार से व्यवसायियो को यह भी सोचना चाहिये कि बेकारीपूरक मुआवजा वाली योजना उद्योग मे कोई नया सिद्धान्त जबरदस्ती नहीं लादती। आप कहते हैं कि "यह नया सिद्धान्त कि मालिकों का यह कर्तव्य है कि वे बेकार मजदूरा की आमदनी की व्यवस्था करे, विसकासिन राज्य द्वारा सन् १९३४ मे स्थापित किया गया था, जब वहॉ कर्मचारियो के ही पैसे से बेकारी के मुआवजे की सरकारी योजना चालू की गयी थी और बाद को, सन् १९३५ मे, केन्द्रीय सरकार द्वारा भी लागू किया गया था, जब कॉग्रेस ने एक विशेष वेतन-कर के द्वारा राज्यो को इसके लिये

१—देखिये, 'प्रोग्रेस टुवर्ड गारंटीड वेजेज एण्ड एम्लायमेण्ट (सी० आई० ओ० के शिक्षा एव अनुसन्धान विभाग द्वारा प्रकाशित), पृ० ३२।

२—देखिये सम्नर एच० स्लिचर द्वारा लिखित 'लेबर्स न्यू विक्टरी' नामक लेख जो 'एटलान्टिक मन्थली' के सितम्बर, १९५५ वाले अङ्क मे पृष्ठ ६६ पर प्रकाशित हुआ था। एडवर्ड डी० विकरशम द्वारा लिखित तथा 'हार्वर्ड बिजीनेस रिव्यू' पत्रिका के, १९५६ के जनवरी-फरवरी अङ्क मे प्रकाशित 'रिपरकशन्स आव दी फोर्ड एग्रीमेण्ट' नामक लेख भी देखिये।

मजबूर सा कर दिया कि वे बेकारी मुआवजे की योजनाएँ चालू करें। राज्यों के कानूनों के अन्तर्गत सुविधाओं में जो कमी थी फोर्ड और जेनरल मोटर्स के समझौतों में महज उस कमी को पूरा करने का प्रयास किया गया है; इस कमी की ओर राष्ट्रपति आइसनहॉवर ने सन् १९५३ और १९५४ ई० की अपनी आर्थिक रिपोटों में सङ्केत किया था।

हार्वर्ड के इस अर्थशास्त्री के विचार में मुख्य आपत्ति यह नहीं है कि फोर्ड के ढङ्ग का समझौता आवश्यकता से अधिक आगे बढ़ जाता है अपितु यह कि अमेरिकी जनता कहीं यह सोचकर शान्त न हो जाय कि वह सामान्य बेकारी की पर्याप्त सुविधाओं के रूप में है। सरकार की बेकारी मुआवजा योजना के अन्तर्गत आज जितने मजदूर आते हैं इनमें बेकारी के ये पूरक लाभ प्रत्येक चार मजदूर में केवल एक को मिल पाते हैं। सन् १९५५ में जब ये मजदूर बेकार हुए तो उन्हें अपने औसत साप्ताहिक वेतन का केवल एक तिहाई भाग ही मिल सका, जब कि सन् १९३८ में उन्हें ४३ प्रतिशत मिला था। राष्ट्रपति आइसनहॉवर ने कहा था कि इस रकम को बढ़ाकर कम से कम ५० प्रतिशत कर देनी चाहिये।

वार्षिक वेतन पर्याप्त नहीं है

जीवन काल मे' वार्षिक आधार पर वेतन दिया जायगा।[1] आपने आगे कहा कि इस व्यवस्था के अन्तर्गत मजदूरो की अधिक उत्पादन, कम अनुपस्थिति, कम काम-बन्दी तथा मजदूरो का एक काम से दूसरे काम मे एव एक कारखाने से दूसरे कारखाने मे आसानी से स्थानान्तरण की जिम्मेदारी लेनी होगी।

'यूनाइटेड स्टील वर्कर्स आव अमेरिका' के अनुसन्धान विभाग के भूतपूर्व सचालक हैरोल्ड जे० रूटेनबर्ग, जो अब किसी व्यवसाय के एक प्रबन्ध अधिकारी हैं, इस मत के हैं कि "मालिक लोग अनन्तकाल तक यह आशा नही कर सकते कि श्रमजीवी लोग जिन्हे वर्ष भर अपने परिवार को भोजन, वस्त्र तथा आश्रयप्रदान करना पडता है, जीविकोपार्जन के एक अनन्य तथा घण्टे के हिसाब से वेतन वाले तरीके से सन्तुष्ट रह सकते हैं।"

आप कहते हैं कि इस प्रकार की व्यवस्था के लिये चलाया गया आन्दोलन मजदूरो द्वारा उतना तीव्रतर नहीं किया गया है जितना उन महा विक्रयिकों के दबावों द्वारा जो लोगो की किश्त पर माल खरीदने का आग्रह करते रहते हैं। मजदूर-नेता लोग तो 'अमेरिकी जीवन-व्यवस्था मे अत्यधिक शक्ति पाने के लिये महज दाई का काम करते रहे हैं... वार्षिक वेतन के प्रणेता तो श्री अमेरिकी माल व्यापार महोदय हैं, श्री महा विक्रयिक महोदय हैं, श्री विख्यात विज्ञापन विशेषज्ञ महोदय हैं, श्री आज-खरीदिये-पैसा फिर दीजिये-विक्रयिक महोदय हैं।"[2] आपके विचार से पूर्णतः गारटीयुक्त वार्षिक वेतन के प्रति लोगो की प्रवृत्ति इतनी तेजी से बढेगी कि "१९६५ ई० तक अधिकाश श्रमजीवी मजदूर जिन्हे आज घण्टे या वर्ष के हिसाब से वेतन दिया जाता है, वार्षिक वेतन वाले सामूहिक सौदे के इकरारनामो के अधीन काम करने लगेंगे।" आप कहते हैं कि वे अपने ही व्यवसाय मे यह गारटी देने को तैयार हैं कि ऐसा कोई भी कर्मचारी जो उसके यहाँ पॉच या अधिक वर्ष तक काम कर चुका हो वर्ष भर मे इतना वेतन पायेगा, जो उसके प्रति घण्टे के वेतन मे २०८० का गुणा करने से जितना आयेगा उसके बराबर होगा। कोई कर्मचारी वर्ष के ५२ सप्ताहो तक, प्रत्येक सप्ताह ४० घण्टे के हिसाब से काम करके, २०८० घण्टे तक ही तो काम कर सकता है। अन्ततोगत्वा वे यही व्यवस्था उन कर्मचारियो पर भी लागू कर देंगे, जो उनके यहाँ केवल एक वर्ष तक ही काम किये रहेंगे।

१—देखिये २१ सितम्बर, १९५५ का 'न्यूयार्क टाइम्स'।

२-दिसम्बर, सन् १९५५ की 'हार्पर्स मैगजीन' देखिये।

इसके बदले वे छुट्टियो, काम पर अनुपस्थित रहने, निर्धारित समय से अधिक काम करने आदि के सम्बन्ध मे कुछ छूट चाहेंगे जो अनेक मजदूर-सभाओ की रूप-रेखा मे आमूल परिवर्तन ला देगी। श्री रूटेनवर्ग का ख्याल है कि यदि ऐसी व्यवस्था हो सके तो मालिक-मजदूर सहयोग का एक ऐसा कार्य-क्रम तैयार हो सकता है जो कार्यदक्षता बढ़ायेगा, बरबादी दूर करेगा, उत्पादन खर्च मे कमी करेगा तथा उत्पादित वस्तुओ की श्रेष्ठता में उत्तरोत्तर वृद्धि करेगा।

योजना की परिसीमा

यह कहने की आवश्यकता नही कि बेकारी पूरक मुआवजे तथा गारटीकृत वार्षिक वेतन की योजनाएँ उन उद्योगों मे लागू करना अपेक्षाकृत आसान है, जो वस्तुतः सामयिक या चन्द रोजा नही होते। सामयिक तथा अपेक्षाकृत नये उद्योगों मे उन्हे लागू करना आसान होता है। इसी लिये सिलाई उद्योग की, जो बहुत ही सामयिक उद्योग है, मजदूर-सभा आज तक इसी मत की है कि वेतन वृद्धि, वृद्धावस्था की पेशन, स्वास्थ्य तथा छुट्टी कोषो, आदि द्वारा मजदूर की स्थिति सुधारना गारंटीकृत वार्षिक वेतन द्वारा सुधारने की अपेक्षा अधिक लाभकारी है। परन्तु निश्चित वार्षिक आय की आवश्यकता तो सभी श्रमजीवी मजदूर अनुभव करते हैं।

भविष्य मे मजदूर-सभा जब अपने सदस्यों के लिये पूरक बेकारी मुआवजे या गारटीकृत वार्षिक वेतन की कोई अन्य अपेक्षाकृत अधिक ठोस योजना लागू करवाने के प्रश्न पर विचार करेगी, तब उन्हे उद्योग के वार्षिक आधार पर योजना बनाने की सामर्थ्य का अन्तर्ग्रस्त कम्पनियों के ठोसपन का अर्थ-व्यवस्था की आमहालत का, योजना के अन्तर्गत आने वाले मजदूरो के अनुपात का तथा अन्य कई सम्बन्धित तथ्यों का ध्यानपूर्वक अध्ययन करना होगा। और, जैसा ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के अर्थशास्त्री डाक्टर बोरिस शिशकिन ने कहा है, "उन्हें इस खतरे का हमेशा ही ध्यान रखना चाहिए कि गारंटीकृत वेतन अधिकाधिक स्थायित्व लाने का एक साधन बनने के बजाय कहीं स्वयं साध्य न बन जाय। वार्षिक वेतन की गारंटियॉ उन छूटों की कीमत पर नहीं प्राप्त की जानी चाहिये जो सम्भावित लाभ के अनुपात मे कहीं अधिक हैं, या बड़ी कठिनाई से प्राप्त किये हुए उचित वेतन तथा नौकरी की अन्य सुविधाओ का जोखिम उठाकर भी नहीं प्राप्त की जानी चाहिये इसी प्रकार वार्षिक वेतन गारंटी के सम्बन्ध मे किसी मजदूर-सभा की चिन्ता उसे इस आधारभूत समस्या से कहीं विमुख

न कर दे कि उद्योग में सार्वजनिक तथा निजी-नीतियों का समन्वय हो, क्योंकि इसी के द्वारा ही सारी अर्थ-व्यवस्था में रोजी-सम्बन्धी स्थायित्व तथा दीर्घ-कालीन समृद्धि आ सकती है।"[1]

सम्भव है कि इन सम्बन्धित समस्याओं पर विचार करने के बाद बहुत सी मजदूर-सभाएँ इस मार्ग पर न चलने का निर्णय करे, परन्तु अनेक अन्य मजदूर सभाओं के सम्बन्ध मे पूरी सम्भावना यही है कि आने वाले वर्षों में वे किसी रूप मे गारटीकृत वार्षिक वेतन प्राप्त करने का प्रयत्न करेंगी क्योंकि इसे वे अचानक बेकार हो जाने की चिर-विद्यमान् आशका तथा उस दुःखदायी कमी को दूर करने का महत्वपूर्ण साधन मानती हैं जो आज करोड़ो अमेरिकी मजदूरो के मन मे बराबर बनी रहती है।

१—देखिये 'इराडस्ट्रियल रिलेशन्स रिसर्च असोशियेट्स' की सन् १९५५ में हुई ८वी वार्षिक बैठक की कार्यवाही, पृष्ठ १४५। गारंटीयुक्त वेतन योजना के सूक्ष्म विश्लेषण के लिये इसी कार्यवाहा मे, पृष्ठ ९६-११२ तक इमरसान पी० श्मिट की विवेचना देखिये। वार्षिक वेतन के प्रश्न पर प्रथम विस्तृत रिपोर्ट के लिये देखिये 'गारएटीड वेजेज।' यह रिपोर्ट 'आफिस आव वार मोबिलाइजेशन एराड रीकनवर्शन (१९४७), के सलाहकार बोर्ड द्वारा राष्ट्रपति को दी गयी थी और यह 'मुरे लेटियार रिपोर्ट' के नाम से ज्ञात थी। इस सम्बन्ध में निष्पक्ष अध्ययन के लिये देखिये 'ए गाइड टु दी गारंटीड वेज', लेखक जैक चर्निक (रटगर्स यूनिवर्सिटी, १९५५)।

९

मजदूर-सभा कल्याणकारी कोष

हाल की एक अन्य नयी बात यह हुई है कि सामूहिक सौदे द्वारा स्वास्थ्य कल्याण तथा पेंशन के कोष स्थापित किये गये हैं, जिनका उपयोग उन सुविधाओं के लिये किया जाता है, जिन्हे 'अतिरिक्त लाभ' कहते हैं, जैसे कार्यमुक्त होने पर पेंशन देना, स्वास्थ्य सेवाओं के खर्च की अदायगी, तथा छुट्टियों के लिये भी वेतन। द्वितीय महायुद्ध के समय जब वेतन वृद्धि वर्जित कर दी गयी थी या किन्हीं विशिष्ट मामलो मे ही वह दी जाती थी, मालिकों ने वेतन-वृद्धि के बदले ये कल्याणकारी चन्दे देना आरम्भ कर दिया।

कोषो के लिये कानूनी आधार

कार्यमुक्त औद्योगिक श्रमिक के लिए मजदूर सभाओं के पेंशन कोष का कानूनी आधार सन् १९४८ मे स्थापित हुआ, जब अदालतो ने यह निर्णय किया कि मजदूरों की सुरक्षा सम्बन्धी योजनाएँ जो उन्हे जीवन के सामान्य खतरों के सरक्षण प्रदान करते हैं, सामूहिक सौदे के लिए उपयुक्त विषय हैं। इस्पात उद्योग जॉच बोर्ड की रिपोर्ट से जिसमे मजदूरों द्वारा पहले से ही घोषित सिद्धान्तों का समर्थन किया गया था इन कोषो के विकास को और भी प्रोत्साहन मिला। तभी से निजी उद्योग मे पेंशन की योजना सामान्य बात हो गई है। टाफ्ट-हार्ट्ले अधिनियम के अन्तर्गत इन कल्याणकारी कोषो का सचालन मालिकों तथा सम्बन्धित मजदूर-सभाओं द्वारा सयुक्त रूप से होना चाहिए।[1]

१—सन् १९५५ मे 'यू० एस० ब्यूरो आव लेबर स्टेटिस्टिक्स' की ओर से इवान कीथ रोवे द्वारा की गयी एक जाँच की 'हेल्थ, इन्श्योरेन्स एण्ड पेंशन प्लान्स इन यूनियन कान्ट्रैक्ट्स' नामक रिपोर्ट मे कहा गया है (पृष्ठ १) कि सन् १९५४ के आरम्भ मे सामूहिक सौदे के समझौतो के अन्तर्गत स्वास्थ्य तथा बीमा या पेंशन की किसी न किसी प्रकार की योजना

खनिक, दर्जी तथा मोटर उद्योग के मजदूर

सन् १६४८ ई० मे, 'यूनाइटेड माइन वर्कर्स' के साथ हुए समझौते के आधार पर कोयला खानों के ऐसे मजदूर जिन्होंने उद्योग मे कम से कम २० वर्ष तक काम किया था ६२ वर्ष की अवस्था से १०० डालर प्रति मास पेंशन पाने लगे, बशर्ते वे मई, सन् १६६४ के पहले कार्यमुक्त नहीं हुए थे।

न्यूयार्क के 'इण्टरनेशनल लेडीज गारमेण्ट वर्कर्स' सङ्घ के, जो इस क्षेत्र की सबसे पुरानी मजदूर सभा है, मजदूर कार्यमुक्त होने पर ५० से लेकर ६५ डालर तक पेंशन पाते हैं, 'ड्रेसमेकर्स ज्वाइण्ट बोर्ड के समझौते में एक पेंशन कोष तथा एक स्वास्थ्य एव कल्याणकारी कोष की स्थापना की व्यवस्था है। स्वास्थ्य एव कल्याणकारी कोष का उद्देश्य मजदूर सभा के सदस्यों की स्वास्थ्य सेवाओं का खर्च देना तथा छुट्टियों मे भी पैसे देना है। सन् १६५५ के समझौते के अनुसार मालिक लोग इन कोषों मे अपने कर्मचारियों द्वारा अर्जित साप्ताहिक वेतन का आठ प्रतिशत (करों के लिये कटौती करने के

कम से कम १,१२,६०,००० मजदूरो पर लागू थी। सन् १६४५ ई० मे केवल लगभग पांच लाख मजदूरो को ही ऐसी योजनाओ की एक या अधिक सुविधाएं प्राप्त थीं। न्यूयार्क राज्य के बीमा विभाग के विशेष सलाहकार की एक रिपोर्ट मे जो 'प्राइवेट एम्प्लायी बेनिफिट प्लान्स—ए पब्लिक ट्रस्ट' के नाम से सन् १६५६ मे प्रकाशित हुई थी, कहा गया है कि मालिको द्वारा, मजदूर-सभाओ द्वारा या संयुक्त रूप से सञ्चालित पेंशन योजनाओ के अन्तर्गत सारे अमेरिका मे कुल एक करोड़ तीस लाख मजदूर आते थे, तथा पेंशन कोषो की कुल एकत्र रकम २२ अरब से लेकर २५ अरब डालर थी, तथा ढाई अरब से लेकर तीन अरब डालर वार्षिक चन्दे आते थे (पृष्ठ ४६)। अनुमान है कि सन् १६५४ के आरम्भ मे सामूहिक सौदे के समझौतो के अन्तर्गत आने वाले सभी मजदूरो के लगभग ७० प्रतिशत मजदूरो को किसी न किसी प्रकार की स्वास्थ्य बीमा तथा पेंशन सम्बन्धी सुविधा मिलती थी। मजदूरो को सुविधा प्रदान करने वाली नयी योजनाएँ चालू करने या वर्तमान योजनाओ को मालिक-मजदूर इकरारनामो के ही अन्तर्गत लाने के लिये मालिको तथा मजदूर-सभाओ द्वारा चलाया गया आन्दोलन मालिक-मजदूर सम्बन्धो को लेकर युद्धोपरान्त काल की एक असाधारण घटना है। इन कल्याणकारी कोषो के सञ्चालन मे भ्रष्टाचार के अनेक उदाहरणो तथा उसे दूर करने के उपाय के लिये देखिये अध्याय ६।

पहले ही चन्दा देने का जिम्मा लेते हैं। तैयार कपड़ों के उद्योग मे यह चन्दा वेतन का आठ प्रतिशत तक पहुँच जाता है।

मोटर उद्योग में यू० ए० डब्ल्यू० द्वारा किये गये पेंशन समझौते सन् १९५६ मे लगभग ११ लाख मजदूरो पर लागू होते थे। पेंशन कालीन सुरक्षा के लिये सङ्घ द्वारा प्रथम बार सन् १९४९ मे आरम्भ की गयी यू० ए० डब्ल्यू० की योजना के आधारभूत सिद्धान्त निम्नलिखित हैं—मालिक द्वारा ही पूरा चन्दा देना, पक्के हिसाब के आधार पर चन्दो का कोष में एकत्र किया जाना, मालिको तथा मजदूर सभाओं द्वारा उनका संयुक्त सञ्चालन, सम्बद्ध मजदूर सभाओ के सभी मजदूरों के लिए उनकी पिछली तथा आगे की पूरी सेवा को ध्यान में रखते हुए पेंशन अधिकार निर्धारित करना, असमर्थता तथा वृद्धावस्था दोनों के कारण कार्यमुक्त होने पर पेंशन की व्यवस्था।

मजदूर-सभा अपने सदस्यों तथा उनके परिवारो के लिये स्वास्थ्य सुरक्षा योजना से भी सुविधाएँ प्रदान करता है। सन् १९५४-५५ मे इन योजनाओं के अन्तर्गत अस्पताल मे भरती होने पर दिया जाने वाला खर्च, जीवन-बीमा का खर्च तथा शल्यचिकित्सा एवं दवाओ का खर्च, कुल मिलाकर ३२ करोड़ पचास लाख डालर था। अधिकाश मामलों मे इस प्रकार स्वास्थ्य संरक्षण का खर्च मालिक लोग ही देते हैं। इसी प्रकार, डेट्रायट क्षेत्र की मजदूर-सभा भी अपने कार्यमुक्त मजदूरो के लिये मनोरञ्जन तथा शिक्षा-सम्बन्धी सुविधाएँ प्रदान कर रही हैं।

ये कोष सरकारी सार्वजनिक कोषों के एवज में नही हैं

मजदूरो का कहना है कि वे सामूहिक सौदे द्वारा औद्योगिक पेंशनो तथा अन्य उपर्युक्त सुविधाओ की माँग करके यह नहीं चाहते कि ये सुविधाएँ उन्हें सरकार द्वारा लागू की जाने वाली किसी पूर्णतः सन्तोषप्रद योजना के बदले मे आवे, अपितु वे अपना यह आन्दोलन इसलिये जारी रख रहे हैं कि सामाजिक सुरक्षा पद्धति मे और भी सुधार आवे।

यू० ए० डब्ल्यू० के कानूनी सलाहकार ल्योनार्ड लेसर कहते हैं "सामूहिक सौदे के माध्यम से पेंशन योजनाओं के लिए चलाये गये आन्दोलन का यह अर्थ नहीं है कि सामाजिक सुरक्षा से सम्बन्धित सरकारी योजनाओं मे मजदूर सभाओ की कम अनुरक्ति है। जैसा कि बार-बार कहा जा चुका है, पेंशन-सुरक्षा के लिये चलाया गया मजदूरो का आन्दोलन दो तरफा आन्दोलन है—वैधानिक तथा सामूहिक सौदे वाले मोर्चे। सामूहिक सौदे में मजदूरों की सुरक्षा

सम्बन्धी समस्यायें उन प्रयत्नों के बाद शामिल की गयीं, जो सरकारी योजनाओं को सुधारने तथा उनकी खामियों को दूर करने के लिये दस वर्ष से भी अधिक समय तक चलते रहे और जो ज्यादातर विफल ही रहे। वैधानिक मोर्चे पर आन्दोलन मे शिथिलता नहीं आने पायी—वह सामूहिक सौदे के मोर्चे वाले आन्दोलन द्वारा उग्रतर हो गया और उसी के कारण उसने सफलता भी अधिक प्राप्त की।"[१]

यू० ए० डब्ल्यू० के अध्यक्ष वाल्टर पी० रायथर कहते हैं—"सामूहिक सौदे के मोरचे पर सफलता प्राप्त करने के साथ-साथ मजदूर-सभा ने एक अपेक्षाकृत अधिक व्यापक तथा सन्तोषप्र राष्ट्रीय-सामाजिक सुरक्षा पद्धति के लिये, जो मजदूरो की सुरक्षा सम्बन्धी योजनाओ को बल प्रदान करे, वैधानिक मोर्चे पर अपना आन्दोलन जारी रखा।"[२]

आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० के स्वास्थ्य एवं कल्याणकारी कोषो के सञ्चालक एडोल्फ हेल्ड ने देश के एक किनारे से लेकर दूसरे किनारे तक फैले हुए आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० के स्वास्थ्य केन्द्रों के जाल के सम्बन्ध में, मजदूर-सभा की स्वास्थ्य-मोटरगाड़ियों के बेड़े के सम्बन्ध में तथा न्यूयार्क ड्रेस मेकर्स की "तीन निजी स्वास्थ्य टुकड़ियों के सम्बन्ध में, जिनका उद्देश्य ६० हजार दर्जियों को औषधि, शल्यचिकित्सा तथा अस्पताल मे भरती होने पर अन्य सुविधाएँ प्रदान करना है", बड़े गर्व से लिखने के पश्चात् माँग की है कि सरकार पेंशन तथा स्वास्थ्य सेवाओ को योजना को और भी सुदृढ़ करे, जिससे सभो लोगों को उचित सन्तरण मिल सके।[३]

१—देखिये 'इराडस्ट्रियल रिलेशन्स रिसर्च असोशियेशन' की सन् १९५२ में हुई ५वीं वार्षिक बैठक की कार्यवाही में प्रकाशित लेयोनार्ड लेसर का 'प्रॉब्लमस् इन पेंशन कंट्रिब्यूशन्स एराड बेनिफिट्स' नामक शीर्षक का वक्तव्य, पृष्ठ ८६।

२—देखिये, यू० ए० डब्ल्यू० के सन् १९५५ में हुए पन्द्रहवें संवैधानिक सम्मेलन को यू० ए० डब्ल्यू०-सी० आई० ओ० के अध्यक्ष वाल्टर पी० रायथर द्वारा दी गयी रिपोर्ट, पृष्ठ ८८।

३—देखिये, 'जस्टिस' का १ जनवरी, १९५६ का अङ्क। आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० की स्वास्थ्य एव कल्याण-सेवाओ के विस्तृत विवरण के लिये देखिये सन् १९५६ में आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० द्वारा प्रकाशित 'दी थ्रेड आफ लाइफ।' 'अमेरिकन फेडरेशनिस्ट' के मई १९५६ के अङ्क मे प्रकाशित 'ए यूनियन मेडिकल सेंटर' (टीम्सटर्स) ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० नामक लेख भी देखिये।

अधिकांश उद्योगों मे कल्याण कोषों की स्थापना से अनेक प्राविधिक तथा सङ्गठन-सम्बन्धी समस्याएँ उपस्थित हो गयी हैं। इनमें कुछ ये हैं—क्या इन सुविधाओं का खर्च अकेले मालिक दे या मालिक और मजदूर दोनों ही दें? इन सुविधाओं की सीमा क्या हो? ये सुविधाएँ मिले किन्हें? विभिन्न प्रकार के मजदूरों मे उनका वितरण किस प्रकार हो?

यदि इन कल्याणकारी कोषों का ईमानदारी तथा कुशलता से सञ्चालन हो, जैसा कि अधिकांश का होता है, तो राष्ट्र के लाखों मजदूरो तथा उनके परिवारों के स्वास्थ्य एव सुरक्षा की वृद्धि के लिये इन कोषों का, जो पेशन, स्वास्थ्य तथा अन्य सेवाओ के लिये उपलब्ध हैं, सहारा लिया जा सकता है।

१०

मालिक-मजदूर सहयोग

पिछले कुछ दशकों में मालिकों और मजदूरों की समस्याओं के विशेषज्ञो ने मालिक-मजदूर सहयोग के प्रश्न पर बड़ा ध्यान दिया है। यह प्रश्न बराबर ही उठता रहा है कि कौन से उत्तरदायित्व मालिको के जिम्मे लगा दिये जॉय और किस प्रकार के औद्योगिक निर्णयों मे मालिक तथा मजदूर दोनों ही भाग ले।

मजदूर यूनियनवाद के विकास के साथ मजदूरों ने वस्तुतः उन अनेक निर्णयों मे भाग लिया है जो पहले अकेले मालिकों के ही उत्तरदायित्व समझे जाते थे। आज कोई इकरारनामा करते समय, मजदूर-सभा मालिक के साथ मिलकर सयुक्त रूप से यह निर्धारित करती है कि मजदूरों को कितना वेतन मिलेगा, वे कितने घण्टे काम करेंगे, उन्हे कितनी छुट्टियॉ मिलेगी उनकी सवैतनिक छुट्टियॉ कितनी होंगी। वह कारखानों, दुकानों, कार्यालयों तथा खानों आदि में सफाई का स्तर तथा शिकायतें समाप्त करने के उपाय भी निर्धारित करता है तथा यह भी निर्धारित करता है कि स्वास्थ्य एव कल्याणकारी कोष किस प्रकार के होंगे तथा उद्योग में मानव सम्बन्धों से सम्बन्धित अन्य बातें कैसी होंगी।

मजदूरो को तथ्यो से अवगत करना चाहिये

मजदूर आन्दोलन की प्रगति के साथ मजदूर-सभावादियों ने इस बात की अधिकाधिक आवश्यकता महसूस की है कि उन्हे उन व्यावसायिक कम्पनियों की वित्तीय स्थिति तथा सञ्चालन-सम्बन्धी समस्याओं के सम्बन्ध मे सही सूचना मिलती रहे जिनमे वे काम करते हैं। इस प्रकार की सूचना के अभाव मे मजदूरों को मालिक पक्ष के लोगों मे जो उनके ठीक ऊपर के अधिकारी हो सकते हैं, या जैसा कि एक मजदूर ने कहा है, 'सारे प्रबन्ध विभाग' की योग्यता मे विश्वास नहीं रह सकता। कदाचित हममें से अधिकतर

लोगों को बहुधा ही ऐसा अनुभव हुआ होगा। जब कोई मजदूर यह अनुभव करता है कि जो उसे आदेश दे रहा है वह स्वय ही अयोग्य है, तो मजदूर के लिये जी जान से काम करना लगभग असम्भव है। मजदूरों ने प्रस्तुत पुस्तक के लेखकों को बतलाया है कि "जब कम्पनी एक मिनट में ही उससे भी अधिक धन बरबाद कर देती है, जितना हम एक वर्ष में बचाते हैं, तो हमारे जान देने से लाभ क्या है?"

कभी-कभी विभागीय अध्यक्षों तथा उनसे भी उच्च अधिकारी वास्तव में अयोग्य होते हैं और इसका इसके अतिरिक्त अन्य कोई इलाज नहीं कि इन कर्मचारियो को प्रशिक्षित कर दिया जाय तथा उनके पद मे परिवर्तन कर दिया जाय। यह प्रशिक्षण और परिवर्तन कभी-कभी कम्पनी के अध्यक्ष तथा सञ्चालक-मण्डल तक के लिये भी आवश्यक हो सकता है परन्तु, चूँकी मजदूरों को सभी बाते ज्ञात नहीं होतीं, वे बहुधा ही गलत निर्णय कर बैठते हैं। एक बार एक मशीन मिस्त्री ने प्रस्तुत पुस्तक के एक लेखक से कहा कि "कम्पनी इस पुरानी मशीन की मरम्मत मे उससे ज्यादा पैसे खर्च करती है, जितने मे नयी खरीदी जा सकती है।" उसने आगे कहा कि उसने 'कान मे तेल डाल कर बैठा रहने वाला ऐसा प्रबन्ध विभाग' अपने जीवन में पहले कभी नहीं देखा था। उसने अपना यह मत बहुतों के सामने व्यक्त किया था—बात जगह-जगह चर्चा का विषय बन गयी थी और वह इतनी तेजी से सारे कारखाने मे फैल गयी, जितनी तेजी से कोई बात किसी छोटे नगर के कोने-कोने में फैल जाती है। इससे सारे कारखाने का हौसला काफी हद तक गिर गया था।

यह व्यक्ति यह नहीं जानता था कि मैनेजर मामले के तथ्यों को भली भाँति जानता था और वह योजना बना रहा था कि उत्पादन के प्रस्तुत कार्यक्रम पूरा होते ही कारखाना बन्द किया जाय नयी मशीनें ले आकर तथा सारे विभाग का ही अभिनवीकरण करके काम नये सिरे से शुरू किया जा सके। मालिक-मजदूर की संयुक्त उत्पादन समिति की एक बैठक में जब इस व्यक्ति को यह सूचना दी गयी तो वह बड़े आ चर्य में पड़ गया। उसने कहा "ओह! क्या यह बात है?" जैसे ही उसे असली बात मालूम हुई, कम्पनी की कार्यक्षमता के सम्बन्ध में उसकी सारी धारणा ही बदल गयी और उसके तथा अन्य कर्मचारियों के लिये अपने प्रयत्नों में "तनिक अतिरिक्त परिश्रम" जोड़ देने का रास्ता साफ हो गया। अनभिज्ञता के कारण आलोचना करने के लिये मजदूरों को कायदे से दोषी नहीं कहा जा सकता, जब मालिक लोग कारखाने के सञ्चालन से सम्बन्धित महत्वपूर्ण तथ्यों के विषय उनकी अनभिज्ञता

दूर करने के लिये कोई विवेकपूर्ण तथा सिलसिलेवार कदम नहीं उठाते।

इसी कम्पनी के, जिसमे लाभ मे हिस्सा बँटाना मालिक-मजदूर की सयुक्त समितियों से सम्बद्ध था, प्रत्येक विभाग मे सयुक्त मालिक-मजदूर की एक बुलेटिन रखी रहती थी, जिसमे आदेशों, उत्पादन, लाभ या बरबादी के दैनिक आँकड़े दिये रहते थे। एक बार कम्पनी का अधीक्षक एक कर्मचारी द्वारा रोक दिया गया, जो बराबर बुलेटिन देखता रहता था और इस बात से चिन्तित था कि "क्या इस सप्ताह कम्पनी मे बिक्री इतनी हुई है कि उससे कर्मचारियो को न तो तथ्य ही बताये जाते हैं और न लाभ मे ही उन्हे हिस्सा दिया जाता है, शायद ही कोई कर्मचारी इस बात की चिन्ता करता हो कि वेतन कहाँ से आयेगा। यदि लोगों के वेतन कम हैं, तो उन्हें यही समझ मे आता है कि वह किसी रहस्यपूर्ण ढङ्ग से शायद आसमान या पाताल से कहीं से आ जाता है। परन्तु उनकी समझ में उसका कोई भी सम्बन्ध बिक्री, माँगो, उत्पादन, या स्वय उनके परिश्रम से नहीं होता।

कार्यदक्षता तथा उत्पादन बढ़ाने के लिये आवश्यक सहयोग की दिशा मे पहला कदम यह है कि मजदूरों को तथ्य बतलाये जाय तथा वेतन देने में उनके साथ न्याय किया जाय। 'इण्टरनेशनल लेडीज गारमेण्ट वर्कर्स' के इकरारनामो मे यह व्यवस्था रहती है कि मजदूर लोग मालिकों के हिसाब देख सके जिससे उन्हें यह इतमीनान हो जाय कि समझौते की उनकी शर्तें पूरी की जॉयगी। वाशिंगटन राज्य के लागव्यू नामक स्थान की 'दी पल्प डिवीजन आव दी वेयरहॉजर टिम्बर कम्पनी' स्वर्गीय राबर्ट बी० वुल्फ के प्रभावशाली नेतृत्व में एक ऐसी प्रारम्भिक कम्पनी थी, जिसने दोनो युद्धों के बीच के जमाने मे मजदूरों के सामने तथ्य पेश करने तथा कम्पनी के सञ्चालन मे सुधार के लिये उनके सुझाव आमन्त्रित करने की सिलसिलेवार योजना बनायी। उससे सहयोग करने वाला प्रगतिशील मजदूर-सभा 'इण्टरनेशनल ब्रदरहुड आव पल्प, सल्फाइट एण्ड पेपर मिल वर्कर्स' थी।[1]

अमेरिकी उद्योगों मे अत्यधिक बरबादी इसलिए होती है कि मालिक पक्ष मजदूरों को सञ्चालन-सम्बन्धी समस्याओं के विषय मे कुछ भी नही बतलाता। चाहे अधीक्षण कितना ही अच्छा क्यो न हो, कितने ही आदेश क्यो न दिये जॉय मजदूरों को तेज काम करने के लिये कितना ही क्यो न उकसाया जाय,

---

१—देखिये जेम्स मायर्स द्वारा लिखित 'डू यू नो लेबर ?', पृष्ठ ११०-११२।

वह आगे चलकर उतना प्रभावकारी कभी नहीं हो सकता, जितना उनकी बुद्धि तथा सर्जनात्मक सहज प्रवृत्ति को, जो मानवों को पशुओं से अलग करने वाली एक विशिष्ट बात है, उभाड़ देना। यदि मालिक-पक्ष अपने व्यवसाय के सञ्चालन के सम्बन्ध में मजदूरों को तथ्य बतलाता है तो उनका हौसला बढ़ जाता है, जिसका अनिवार्य परिणाम कार्यदक्षता में भी वृद्धि होती है।

बाल्टीमोर तथा ओहियो के कारखाने

अनेक कंपनियों के इकरारनामों में यह व्यवस्था है कि मजदूर सभा उनके कारखानों की कार्यदक्षता बढ़ाने में उनकी सहायता करेगी।

मजदूर-सभाओं के सहयोग का एक बड़ा ही अच्छा प्रयोग, जो अमेरिका में प्रथम विश्वयुद्ध के बाद आरम्भ किया गया था वह है 'बी० एण्ड ओ०' कही जाने वाली योजना। सन् १९२४ में किसी हड़ताल के बाद 'बाल्टी-मोर एण्ड ओहिओ रेलरोड' कम्पनी के अध्यक्ष तथा डब्ल्यू० डब्ल्यू० जान्स्टन के रचनात्मक नेतृत्व में, जो उस समय 'इण्टरनेशनल मैशिनिन्ट्स यूनियन' के अध्यक्ष थे, 'शाप क्रैफ्ट्स ऑर्गेनिजेशन' ने (जिसमें ए० एफ० एल० के कुशल कारीगरों की मजदूर-सभा शामिल थी) आपस में एक समझौता किया, जिसमें न केवल वेतन, काम के घण्टे तथा शिकायतों को दूर करने सम्बन्धी आम बातें थीं, अपितु साफ तौर पर यह तजवीज की गयी थी कि कारखानों की कार्यदक्षता बढ़ाने के लिये सहयोग किया जाय। यह आम योजना बाद को बढ़ा कर 'बाल्टिमोर एण्ड ओहिओ रेलरोड' कम्पनी की गाड़ियों के चलने-चलाने से सम्बन्धित विभागों पर भी लागू कर दी गयी 'शिकागो एण्ड नार्थवेस्टर्न रेलरोड' तथा 'कैनेडियन नेशनल रेलरोड' कम्पनियों ने भी इस योजना को अपने यहाँ लागू कर दिया।[1]

के सुझावों पर 'पारस्परिक सहयोग की, न कि आलोचना या दोषारोपण की, भावना से विचार विमर्श करते थे'। इन बैठकों में 'मालों का गोदामों मे सुरक्षित रूप से रखने, औजारों को ठीक रखने, मशीनों के चलाने तथा क्रेन से लिये जाने वाले काम, कारखानों द्वारा काम का नियोजन, माल तथा सवारी ढोने वाली गाड़ियो की मरम्मत का वर्गीकरण तथा समापन, मरम्मत के काम का ढङ्ग, लोहा-लक्कड़ आदि रद्दी चीजों का सम्भालना तथा उन्हें बेचना, रद्दी वस्तुओ की जॉच करना तथा उनमे जो काम लायक हों, उन्हें पुनः ठीक करना, कारखाने की इमारतों तथा उसके सारे कम्पाउण्ड की देख-रेख, आदि' विषयों पर विचार-विमर्श होते थे। सभी सुझावों पर अच्छी तरह विचार किया जाता था, जो अव्यवहार्य समझे जाते थे, उन्हें छोड़ दिया जाता था और अन्त मे मालिक पक्ष के पास सिफारिशे भेज दी जाती थीं।

जब इस योजना के अच्छे परिणाम सामने आने लगे तब अध्यक्ष विलाड ने कृतज्ञता प्रकट की और कर्मचारियों के बढे हुए हौसले की ओर सङ्केत किया जिन्हे सुचारु ढङ्ग से काम करने के उत्तरदायित्व मे नियमित रूप से हाथ बॅटाने दिया जाता था। आपने कहा कि "इस प्रकार की व्यवस्था से प्रत्येक व्यक्ति को उस कार्य की महत्ता का ज्ञान होता है, जो वह कर रहा है और उसके कार्य या उसके पद का क्या उत्तरदायित्व है। यह व्यवस्था उसे इस बात का भी अनुभव कराती है कि स्वय निजीरूप से अच्छा काम करने का क्या लाभ है और इमानदारी से तथा विश्वासपात्रता से काम करने मे कितना सुख है। यह व्यवस्था उसे यह भी ज्ञान कराती है कि न केवल ईमानदार व्यक्ति होने के नाते अच्छे वेतन के बदले अच्छा काम करना उसका कर्तव्य है, अपितु इसलिये भी कि सुरक्षित तथा ठीक ढङ्ग से रेलगाड़ियो के सञ्चालन मे मालिकों के साथ उसकी जो जिम्मेदारी है, उसे अनुभव करते हुए वह अच्छा काम करना ही चाहता है।"

बाल्टीमोर तथा ओहिओ रेल कम्पनी के अध्यक्ष एच० ई० सिंपसन ने २ अप्रैल, सन् १९५६ ई० को लिखे गये अपने एक पत्र मे 'सहकारी कारखाना योजना' के जो परिणाम इस रेल कम्पनी के परिवहन तथा रेल-लाइनों की सुरक्षा वाले विभाग तथा 'मोटिव पावर डिपार्टमेण्ट' (चालक-शक्ति विभाग) मे योजना के प्रारम्भ से लेकर इस पत्र के लिखने के समय तक हुए, उन्हे सक्षिप्त रूप मे अङ्कित किया है।

मोटिव पावर डिपार्टमेण्ट (चालकशक्ति विभाग) के परिणाम निम्नलिखित हैं—

५ मार्च, सन् १६२४ से लेकर १ अप्रैल, सन् १६५६ तक परस्पर सहयोग समितियो को जो सुझाव मिले तथा जिन पर उन सब ने विचार किये, उनका सक्षिप्त विवरण—

बैठकों की संख्या	१८,६६७
मालिक पक्ष का प्रतिनिधित्व करने वाले उपस्थित व्यक्तियो की सख्या	८१,१०५
कर्मचारियो का प्रतिनिधित्व करने वाले उपस्थित व्यक्तियो की सख्या	१,१२,७५४
प्राप्त सुझाओ की सख्या	४१,१५१
स्वीकृत सुझावो की सख्या	३५,४८५
विचाराधीन सुझावो की सख्या	३२४
स्थगित प्रस्तावों की संख्या (क्योकि खर्च न्यायोचित नहीं था)	१,४७१
उन सुझावों की संख्या, जो अव्यवहार्य समझे जाने के कारण अस्वीकृत कर दिये गये	३,८५०

द्वितीय विश्वयुद्ध से पहले

द्वितीय विश्वयुद्ध से पहले सहकारिता के प्रयोग मुख्यत. रेल कम्पनियो, वस्त्र, सिलेसिलाये वस्त्र तथा मुद्रण उद्योगों, मशीन की दुकानो, कुछ इस्पात के कारखानो, 'राकी माउटेन कोल कम्पनी' तथा टेन्नेसी घाटी योजना मे लागू किये गये। कुछ थोडे से अपवादों को छोड़ कर, जैसे मेसाचुसेट्स राज्य के स्प्रिगफील्ड नामक स्थान के 'वेस्टिंगहाउस इलेक्ट्रिक कारपोरेशन', 'डेहलर-जार्विस कारपोरेशन' तथा 'राक आइलैण्ड आर्सनेल', प्रथम विश्वयुद्ध के समय, ये प्रयोग छोटी-छोटी औद्योगिक इकाइयों मे तथा ऐसे कारखानों मे होते रहे, जिनमे कुशल मजदूर काम कर ।

डोरोथी डि श्वीनिज के अनुसार मालिको द्वारा इस प्रकार के सहयोग के अधिकाश उदाहरण "ऊँचे व्यय वाले कारखानो मे या उन कम्पनियों मे मिलते थे, जिन्हें प्रतिद्विन्द्विता की अनेक परिस्थितियो का सामना करना पड़ता था तथा जिनमें से कुछ के लिये दिवालिया हो जाने का खतरा रहता था। इस प्रकार के सहयोग मे कुछ का उद्देश्य तो उत्पादित वस्तु को अधिक अच्छा बनाना तथा कुछ का उद्देश्य कार्य वितरण की समस्या को हल करना था। मालिक लोग चाहते थे कि वस्तुओं के उत्पादन मूल्य कम रहें, मजदूर चाहते थे कि मजदूर-सभा द्वारा निर्धारित वेतन बने रहें तथा बेकारी कम हो या

ऐसे किसी कारखाने मे, जिसमें किसी मजदूर सभा के ही मजदूर काम करते हों तथा किसी उद्योग के उस भाग में, जिसमें मजदूर सभाओं के ही मजदूर काम करते हों, और अधिक सख्या मे मजदूरों को काम मिले।"[1]

द्वितीय विश्वयुद्ध के समय

द्वितीय विश्व-युद्ध के समय सरकार ने कई हजार सयुक्त उत्पादन समितियो का सङ्गठन प्रोत्साहित किया जिसका मुख्य उद्देश्य यह था कि अधिक मात्रा मे तथा तीव्र गति से उत्पादन हो जिससे युद्ध जीतने के प्रयत्नों में सहायता मिल सके। युद्ध समाप्त होते-होने उत्पादन कारखानों तथा खानों के लगभग ४० प्रतिशत मजदूर किसी न किसी रूप मे मालिक मजदूर सहयोग से प्रभावित हुए, यद्यपि अधिकतर योगदान उन हजारों समितियों मे से कई सौ समितियाँ द्वारा ही किया गया।

यह मान लिया गया कि ये समितियाँ, अपनी बैठको में शिकायतो पर विचार न करेंगी अपितु वे प्रबन्धसम्बन्धो अनेक व्यापक समस्याओ पर विचार करेंगी, और अन्तिम निर्णय मालिक-पक्ष पर ही छोड़ देंगी। इन बैठको मे जिन विषयों पर विचार होते थे, उनमे से निम्नलिखित मुख्य हैं—

१—काम का विश्लेषण तथा माननिर्धारण।

२—औजारो तथा साज-सज्जा मे सुधार।

३—माल को सुरक्षित रूप से गोदामों में रखना, उसकी उचित देख-भाल करना तथा उसे उचित रूप से पहुँचाना।

४—कच्चे मालो तथा अन्य प्रसाधनों का आवश्यकता भर ही उपयोग करना, उनमे बरबादी रोकना।

५—कारखानों में मजदूरों की संख्या तथा काम में उचित सन्तुलन।

६—कारखानो मे काम का उचित वितरण एव समन्वय।

७—काम सीखाने वालों का प्रशिक्षण।

८—नये कर्मचारियों की भर्ती।

९—काम की श्रेष्ठता में सुधार करना।

१—देखिये, डोरोथो डि श्वोनिज द्वारा लिखित 'लेबर एण्ड मैनेजमेण्ट इन ए कामन एण्टरप्राइज' (हार्वर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, १९४९), पृष्ठ १४६। द्वितीय विश्वयुद्ध से पहले मालिक-मजदूर सहयोग के अनुभवो के संक्षिप्त विवरण के लिये देखिये सम्नर एच० स्लिचर द्वारा लिखित 'यूनियन पॉलिसीज एण्ड इण्डस्ट्रियल मैनेजमेण्ट' (वाशिङ्गटन डी० सी० ' ब्रुकिंग्स इन्स्टीट्यूशन, १९५१), अध्याय १४-१५।

१०—कारखानों के अन्दर की हालतें, विशेषकर उनमें आग जलाने, रोशनी जलाने, हवा आने तथा आम सुरक्षा से सम्बन्धित हालतें।

चूँकि युद्ध उद्योग एक विशिष्ट प्रकार का था, इन समितियों ने देखा कि वे आबादी के छिन्न-भिन्न हो जाने से सम्बन्धित समस्याओं पर भी काफी ध्यान दे रही हैं, जैसे मजदूरों की थकान तथा विश्राम की कमी, परिवहन, आवास-गृह प्रदान करना, राशनिङ्ग की समस्या तथा खाद्य सामग्री का वितरण।

इन समितियो ने जो दो सबसे बडी बाते कीं वे यह थीं कि प्रथम तो उन्होंने यह प्रदर्शित कर दिया कि "अधिकांश कारखानों में ऐसे मजदूर हैं, जिनसे जब उस कार्य-सञ्चालन में सुधार के लिये कहा जाय, जिससे वे परिचित हैं, तो वे स्थानीय रूप से योगदान कर सकते हैं" और दूसरे यह कि मजदूर लोग किसी व्यवसाय के सञ्चालन से सम्बन्धित समस्याएँ अधिक अच्छी तरह समझने लगे तथा मालिक लोग भी मजदूरों की काम तथा घर सम्बन्धित चिन्ताएँ ज्यादा अच्छी तरह समझने लगे। बहुत से मालिकों ने बतलाया कि इस समिति पद्धति से उत्पादन में वृद्धि हुई, यद्यपि युद्ध उद्योग की द्रुत गति से बदलती हुई हालतों में, इसका बिलकुल ठीक अनुमान लगाना कठिन था।

जो स्कैनलोन योजना

द्वितीय विश्व-युद्ध के समय से ही कारखानों में कार्यदक्षता तथा स्थायित्व बढाने के उद्देश्य से मजदूर सभाओं तथा मालिकों द्वारा अनेक संयुक्त समितियाँ स्थापित की गयी हैं। इन योजनाओं मे से कुछ में मालिक-मजदूर सहयोग तथा बढे हुए लाभ में बँटवारे दोनों की व्यवस्था है। इनमें से अनेक योजनाओं के प्रणेता स्वर्गीय जोसेफ एन० स्कैनलोन थे, जो किसी समय 'यूनाइटेड स्टील वर्कर्स आव अमेरिका' के अनुसन्धान विभाग के सञ्चालक थे और जो बाद को मसाचुसेट्स औद्योगिक संस्थान के एक कर्मचारी थे।

सभा के फ्रेड जी० लेजूर के अनुसार[1] यह पद्धति "इस प्रकार काम करती थी कि प्रत्येक कर्मचारी को अपने ही विषय मे सोचना पड़ता था और पिछड़े मजदूरों की कोई भी चिन्ता नहीं करता था। कर्मचारियों में एक प्रकार की कटुता बनी रहती थी।"

"अधिकाश मजदूर (श्री लेजूर के अनुसार) काम अच्छा करने के विषय मे कोई विशेष चिन्ता नहीं करते थे। हममें से अधिकाश लोग इस बात में कोई दिलचस्पी नहीं लेते थे कि मशीने तथा जो औजार हम लोग बना रहे थे वे अच्छे किस्म के बनाते हैं या नहीं या यों कहिये कि रोजगार की सफलता ही में कोई दिलचस्पी नहीं रखते थे। यह तो मालिकों की जिम्मेदारी है और सही या गलत हमने आमतौर पर यह समझ लिया था कि वे यह नहीं सोचते कि यह हमारे सिर की बला है। निश्चय ही इसका कुछ तो असर हमारे द्वारा उत्पादन की जाने वाली वस्तुओं की श्रेष्ठता पर पड़ता ही था।

"मालिकों के साथ हमारी भेट या सम्पर्क शिकायतों तथा वेतन सम्बन्धी मतभेदों जैसे विवादग्रस्त विषयों को लेकर होते थे। आमतौर पर मालिक-पक्ष एक इञ्च भी झुकने को तैयार नहीं होते थे और बन पड़ने पर हम भी एक इञ्च नहीं झुकते थे।

"मालिक-पक्ष बहुधा वादे के अनुसार निर्धारित समय पर न तो माल जहाजों पर लाद पाता था और न उसको गन्तव्य स्थान पर पहुँचा ही पाता था। इससे बहुत से ग्राहक छूट गये, कारखाने मे लोग बेकार होने लगे। हम सभी अनुभव करने लगे कि हमारी स्थिति सुरक्षित तथा निश्चित नहीं है। तात्पर्य यह कि सभी लोगों का यानी मालिक-पक्ष का भी, नुकसान हो रहा था। मजदूर-सभा के अधिकारियों ने महसूस किया कि वह स्थिति अनिश्चित काल तक नहीं चल सकती।"

मजदूर-सभा के प्रतिनिधियों ने स्कैनलोन योजना की बात सुनकर श्री स्कैनलोन की सहायता ली और मालिकों के साथ उनका समझौता हो गया। मालिकों ने वादा किया कि वे मजदूर-सभा में हस्तक्षेप नहीं करेंगे तथा सभा के सदस्यों ने वादा किया कि वे मालिक पक्ष के साथ सहयोग करेंगे। कई वर्षों के वेतन रजिस्टर तथा अन्य व्यय के हिसाब आदि की जाँच करने

१—'इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स रिसर्च असोसियेशन' की चतुर्थ वार्षिक बैठक की कार्यवाहियो की रिपोर्ट में फ्रेड जी० लेजूर द्वारा लिखित 'सहकारी योजना में स्थानीय मजदूर-सभा का अनुभव' (मेडिसन, विसकॉन्सिन राज्य, १९५१) पृष्ठ १७४-१८१

के लिये एक सयुक्त समिति नियुक्त की गयी। इस जॉच से एक चिट्ठा तैयार किया गया, जिससे यह पता चला था कि मजदूरों के वेतन पर खर्च किये गये व्यय तथा कम्पनी द्वारा उत्पादित वस्तु की बिक्री से प्राप्त कुल रकम मे क्या अनुपात था।

फिर यह समझौता किया गया कि मजदूरो पर किये जाने वाले व्यय मे बिना कोई वृद्धि किये जिस हद तक उत्पादन मे वृद्धि होगी, उसी अनुपात मे मजदूरो के प्रति घण्टे के वेतन मे भी वृद्धि कर दी जायगी जो उन्हे मास के अन्त मे हिसाब करके मिल जायगी। अर्थात्, दूसरे शब्दो मे जॉच के समय उत्पादन का जो औसत निकला, उसमे यदि एक प्रतिशत की वृद्धि हुई, तो कर्मचारियो के भी सामान्य वेतन मे एक प्रतिशत की वृद्धि कर दी जायगी। काम की मात्रा के अनुसार मजदूरी देने की पद्धति, जिसमे पहले प्रत्येक मजदूर को अपने साथी मजदूर का प्रतिद्वन्द्वी बना दिया था, समाप्त कर दी गयी।

समूचा कारखाना सात विभागो मे विभाजित किया गया—कार्यालय, इञ्जीनियरिङ्ग विभाग, तथा पॉच अन्य विभाग ऐसा करने का उद्देश्य उत्पादन समितियॉ स्थापित करना था। प्रत्येक विभाग के कर्मचारियों ने समिति के लिये अपना प्रतिनिधि चुना। मालिक पक्ष ने प्रत्येक विभाग के श्रम-नायक या अधीक्षक को समिति के लिये अपना प्रतिनिधि नियुक्त किया। इन समितियो की अलग-अलग प्रत्येक विभाग मे महीने मे कम से कम दो बार बैठक होती थी। वे कर्मचारियो के प्रतिनिधि द्वारा लाये हुए सुझाव पर विचार करती थी और यदि ये सुझाव श्रम-नायक या अधीक्षक को स्वीकार्य होते थे, तथा यदि वे विभाग के अधिकार-क्षेत्र मे होते थे, तो उन्हें कार्यान्वित कर दिया जाता था। उत्पादन समिति के प्रत्येक सदस्य को बैठक मे अपने साथ एक-दो साथी कर्मचारी साथ ले आने का अधिकार होता था। फिर सभी सुझाव या प्रस्ताव एक उच्च समिति के पास भेज दिये जाते थे, जिसमे कम्पनी के उच्च अधिकारी तथा उतनी ही सख्या मे मजदूर-सङ्घ के प्रतिनिधि होते थे।

इस उच्च समिति का प्रथम कर्तव्य पिछले महीने के हिसाब की जॉच करना तथा उसी के अनुसार मजदूरों को दिये जाने वाले बोनस की रकम की घोषणा करना होता था। इसके बाद यह समिति कम्पनी की वर्तमान स्थिति तथा भावी सम्भावनाओं एव उत्पादन समितियों द्वारा भेजे गये सभी सुझावों पर विचार करती थी। फिर इन सुझावों के अनुसार कार्य किया जाता था हॉ, वे व्यवहार्य हैं या नहीं, इसके सम्बन्ध में अन्तिम निर्णय मालिकों पर छोड दिया जाता था। कर्मचारियों को योजना की प्रगति से सूचित किया जाता था

तथा उन्हे प्रोत्साहित किया जाता था कि वे अपने विभाग के समिति-प्रतिनिधि से ऐसे किसी भी सुझाव पर स्वतन्त्रता से विचार-विमर्श करें, जो बरबादी दूर करने तथा कार्य-सञ्चालन मे सुधार के लिये उनकी समझ में आवे।

योजना के पहले चार वर्ष मे लगभग ३०० कर्मचारियो द्वारा १०५० सुझाव प्रस्तुत किये गये। इनमें से ६०५ सुझाव मालिकों द्वारा स्वीकृत तथा कार्यान्वित किये गये। इक्यावन सुझाव आगे भी विचार के लिये रोक दिये गये तथा ६४ सुझाव अस्वीकृत कर दिये गये।

"इस सहकारी प्रयत्न का अन्तिम परिणाम यह हुआ," श्री लेजूर ने सन् १६५१ मे कहा, "कि उत्पादन मे वृद्धि हुई तथा व्यय में कमी हुई। किस हद तक यह वृद्धि और कमी हुई, यह मजदूरो को दिये जाने वाले बोनस के देखने से पता चलता है। वह उनके वेतन के एक प्रतिशत से लेकर ३७ प्रतिशत तक हुआ। सन् १६५१ का औसत बोनस लगभग १७ प्रतिशत था।" सन् १६४७ से लेकर १६५१ तक कम्पनी मे मजदूर सभा के सदस्यो की सख्या सौदा करने वाली इकाई के ६० प्रतिशत से बढकर लगभग शत प्रतिशत हो गयी, जिसमे कार्यालय के भी कर्मचारी शामिल थे। इस बीच, शिकायतों की सख्या, जो पहले प्रतिमास दस से लेकर पन्द्रह तक होती थी, इतनी घट गयी कि चार वर्ष की अवधि मे कुल पाँच शिकायते आयीं, "जो सभी पञ्च-निर्णय मे जाने के पहले ही समाप्त हो गयीं।" हालतो मे इस परिवर्तन का मुख्य कारण यह था कि 'जब कोई समस्या उत्पन्न हो जाती है, तो आखिरकार दोनो ही पक्ष एक युक्ति सङ्गत तथा न्यायोचित समझौता चाहते ही हैं।'

श्री लेजूर के मतानुसार योजना चालू रहने की अवधि मे मजदूर-सभाओं की बैठकों मे इसलिये भारी सख्या मे लोग उपस्थित रहते थे कि 'किसी रोजगार के सञ्चालन सम्बन्धी समस्याओं तथा उनको लेकर की जाने वाली कारवाई' के सम्बन्ध मे विचार करने के लिये एक समूचा नया क्षेत्र ही खुल गया।

यद्यपि योजना से आर्थिक लाभ भी हुए, परन्तु श्री लेजूर के विचार से वे ही सब से अधिक महत्वपूर्ण नहीं थे।

> "लैप्राइट में लोग अब (आप ने कहा) एक दूसरे के विषय मे जितना सोचते हैं, उतना पहले कभी नहीं सोचते थे; और वे एक दूसरे की सहायता करने की कोशिश करते हैं, क्योंकि वे महसूस करते हैं कि ऐसा करने से सभी को लाभ होता है। नौजवान मजदूर वृद्ध मजदूरों की सहायता करते हैं, तथा वृद्ध मजदूर अपने लम्बे अनुभव के हुनर युवक

मजदूरों को बतलाते हैं। इसका परिणाम यह हुआ है कि स्थानीय सङ्घ की एकता एव शक्ति में वृद्धि हुई है।

'हम पुनः वहाँ कभी नहीं वापस जाना चाहेंगे, जहाँ हम पहले थे। कम्पनी के साथ हमारे मजदूर सभा का जो समझौता हुआ है, उसमे घण्टे के हिसाब से जिस वेतन-दर की व्यवस्था है, वह मशीन-औजार उद्योग की किसी भी कम्पनी की दर से यदि अधिक नहीं, तो उसके बराबर तो अवश्य है। हमारे इकरारनामो मे वेतन, काम के घण्टे तथा अन्य काम की हालतो के सम्बन्ध मे आदर्श व्यवस्थाएँ हैं। हमारा कारखाना ऐसा है, जिसमे बिना किसी शर्त आदि लगाये मजदूर-सङ्घ के सदस्य काम कर सकते हैं। हमारे यहाँ पेशन की भी योजना लागू है। जितना वेतन हम घर ले जाते हैं, वह समूचे उद्योग मे शायद सबसे ऊँचा है। पिछले चार वर्षो में हमारी योजना ने सामूहिक सादे मे कभी भी हस्तक्षेप नहीं किया है। वस्तुतः यदि उसने कभी हस्तक्षेप किया भी है, तो उसके फायदे ही के लिये।"

श्री लेजूर कहते हैं कि कम्पनी को यह भी लाभ हुआ है कि वह उच्चकोटी की वस्तुएँ बनाने लगी है तथा माल का भुगतान समय पर करने लगी है। खोये हुए ग्राहक पुनः वापस बुला लिये गये हैं और नये ग्राहक प्राप्त किये गये हैं। "यह सब इसलिये कि हमने अन्त में यह सीखा, यद्यपि बड़ी कठिनाई से कि किसी ऐसे रोजगार मे, जिनमें मालिक, मजदूर दोनो के ही हित निहित होते हैं तथा जिससे हम सभी अपनी रोजी कमाते हैं, आत्म-सम्मान के साथ बराबर के साझीदार के रूप में किसी प्रकार काम किया जाता है।" अन्त मे आप कहते हैं कि न तो यह तथाकथित योजना या उत्पादन बढाने की अन्य कोई योजना तबतक नहीं सफल हो सकती "जब-तक मालिक और मजदूर दोनों ही एक पक्के इरादे से उसे सफल करना न चाहते हों। यह तबतक सम्भव नहीं है, जबतक योजना मे भाग लेने वाले सभी लोगों मे सच्ची निष्ठा, परस्पर सम्मान एव विश्वास की भावना न हो।"

औद्योगिक इञ्जीनियरङ्ग मे सहयोग

द्वारा निर्धारित वेतन एव अन्य सुविधाएँ प्रदान कर सके, कार्यक्षमता बढ़ाने में मालिकों की बड़ी सहायता की है।

इस क्षेत्र मे 'अमलगमेटेड क्लोदिग वर्कर्स आव अमेरिका' तथा 'इण्टरनेशनल लेडीज गारमेण्ट वर्कर्स यूनियन' अगुआ रहे। 'अमलगमेटेड क्लोदिंग वर्कर्स ऑव अमेरिका' द्वारा इस प्रकार के मजदूर-सङ्घीय सहयोग का प्रथम उदाहरण सन् १६२५ ई० मे सामने आया था। उस वर्ष शिकागो की फर्म 'हार्ट, शैफ्नर एण्ड मार्क्स' के समक्ष इस प्रकार के सूट बनाने की समस्या उपस्थित हो गयी, जो कम मूल्य वाले बाजार की प्रतियोगिता मे टिक सके। इसका अर्थ यह हुआ कि उत्पादन व्यय मे भारी कटोती की जाय, कारखानों का पुनः सङ्गठन किया जाय, यह उपाय चालू किया जाय, कि कम मजदूरों की आवश्यकता पडे तथा मजदूरों को सिलाई श्रम के लिये कम मजदूरी दी जाय।

इस कम्पनी को, जो पुरुष वस्त्र-उद्योग मे इस बात के लिये अग्रणी थी कि मालिक तथा मजदूर के सम्बन्ध रचनात्मक आधार पर हों, अपने मजदूरो के हितो को लेकर गहरी चिन्ता थी और वह उपयुक्त आमूल परिवर्तन करने से हिचकिचा रही थी। उसने सारी समस्या मजदूर-सङ्घ के समक्ष प्रस्तुत कर दी। मजदूर-सभा भी कम्पनी के साथ सहयोग करने को आगे बढ़ा। उसने मालिकों के साथ मिल कर कारखाने के व्यय तथा पुनर्सङ्गठन के प्रस्तावों का अध्ययन किया, एक प्रयोगात्मक दुकान की स्थापना में सहयोग किया, मजदूर-सभा की चिरकालीन परम्पराओं मे शिथिलता की और इस आशा के साथ काम के हिसाब से मिलने वाले वेतन की आम दरो मे कमी करना स्वीकार किया कि वे उत्पादन इतना बढावेगे कि औसत साप्ताहिक वेतन उतने ही बने रहेंगे और मजदूरों को पूरे समय तक के लिये काम मिलते रहेंगे।

कम्पनी को एक और राहत यह मिल गयी कि मजदूर-सङ्घ के अधिकारियों ने मजदूरों मे अनुशासन बनाये रखने की जिम्मेदारी ले ली तथा उसे यह गारटी दी कि वे समझौते के अनुसार उत्पादित वस्तुओं का स्तर कायम रखेंगे। इससे यह हुआ कि कम्पनी ने स्तर की जॉच करने वाले इसपेक्टरों की सख्या कम कर दी।[1] मजदूर-सभा द्वारा सारे बाजार मे ऐसी ही नितियों के अनुसरण से न केवल 'हार्ट, शैफ्नर एण्ड मार्क्स' में ही अच्छे

---

१ 'न्यू रिपब्लिक' के ७ अगस्त, सन् १६४६ के अंक मे देखिये थॉमस डब्ल्यू० हालैंड द्वारा लिखित 'दी एक्स प्लान इन दी क्लोदिंग ट्रेड' नामक लेख।

परिणाम सामने आये, अपितु अन्य कम्पनियों में भी। इन सब बातों का अन्तिम परिणाम यह हुआ कि पर्याप्त बचत हुई जिससे मजदूर-सभा के सदस्यों के जीवन-स्तर तथा आय में वृद्धि हुई तथा मजदूर-सङ्घों वाली कम्पनियों के व्यवसाय में भी वृद्धि हुई। कुछ तो ऐसे भी उदाहरण हैं कि आवश्यकता पड़ने पर मजदूर-सभा ने मालिक को कर्ज भी दिया तथा आर्थिक दृष्टि से वस्तुतः ठोस कम्पनियों को बैंकों से अतिरिक्त कर्ज लेने में सहायता भी की।

मार्च, सन् १९५६ ई० में 'टेक्सटाइल वर्कर्स यूनियन' ने टेनेसी राज्य के नॉक्सविल नामक स्थान के 'ब्रुकसाइड मिल्स' से एक समझौता करके अपने वेतनों में पाँच प्रतिशत की कटौती कराना स्वीकार कर लिया, "जो लाभ में काम चलाने के छः मास बाद पुनः पुराने दर पर आ जायगा।" कम्पनी तथा मजदूर-सभा के संयुक्त वक्तव्य में कहा गया कि यह कटौती इसलिये की गयी है कि कम्पनी अभिनवीकरण का अपना कार्यक्रम चालू रख सके, "क्योंकि यह भली-भाँति अनुभव किया जाता है कि अभिनवीकरण का यह कार्यक्रम अवश्य पूरा किया जाना चाहिये, ताकि कम्पनी अन्य वस्त्र कम्पनियों की बराबरी कर सके।"[1]

मजदूर-सभा का इञ्जिनियरिङ्ग विभाग

कार्यदक्षता बढ़ाने के लिये किसी मजदूर-सभा द्वारा सहयोग करने के क्षेत्र में 'इण्टरनेशनल लेडीज गारमेण्ट वर्कर्स यूनियन' अग्रणी रहा है। सन् १९४१ ई० में इस सङ्घ ने मालिकों के उपयोग के लिये एक इञ्जीनियरिंग शाखा की अलग विभाग के रूप में स्थापना की, जिसके एक सञ्चालक नियुक्त हुए। उनका नाम विलियम गोम्बर्ग था। इस विभाग में इस समय छः इञ्जीनियर हैं। इस विभाग के प्रधान कार्यालय में गति तथा समय की नाप-जोख के लिये एक चलती-फिरती पूरी यन्त्रशाला ही है—यह एक बड़ा सा सन्दूक है, जिसमें सभी आवश्यक यन्त्र हैं, जैसे चलचित्र के कैमरा, उन चित्रों को परदे पर दिखाने वाला यन्त्र, स्टाप घड़ियाँ, चित्र खींचने के लिये बोर्ड, समय नापने वाला फीता, प्रकाश के सामान तथा तिपाइयाँ, आदि।

यह विभाग उन मालिकों को मुफ्त सेवा प्रदान करता है जिनका सङ्घ से इकरारनामा हुआ रहता है। वह मालिकों तथा स्थानीय मजदूर सभा के अधिकारियों के कहने पर किसी तात्कालिक नाप, पैमाइश आदि के काम में सहायता करता है जिसका उद्देश्य अनेक बार समझौता वार्ता तथा काम की

१—देखिये १३ मार्च, सन् १९५६ ई० का 'न्यूयार्क टाइम्स।'

दरों मे समझौता के मार्ग मे उत्पन्न होने वाली बाधाओ को दूर करना होता है। इस विभाग ने सिले-सिलाये वस्त्र उद्योग की प्रत्येक शाखा मे मजदूरों के कार्य-सम्बन्धी सभी प्रामाणिक आकडे जुटा रखे हैं।

जब सङ्घ के इञ्जीनियरो का दल किसी कारखाने मे पहुँचता है, तो उत्पादक से अपने अधिकारियो मे से कम से कम एक व्यक्ति को उनके साथ करने के लिए कहा जाता है और मजदूर सभा भी अपनी कारखाना-समिति का एक सदस्य इस इञ्जीनियरिङ्ग विभाग के साथ काम करने के लिये कर देता है। कारखाने के उत्पादन-नियन्त्रण की सारी पद्धति की, जिसमे कार्यक्रम बनाना, माल एकत्र करना तथा उसे भेजना भी शामिल है, जॉच की जाती है तथा फिर उपयुक्त चाटो की सहायता से उसका विश्लेषण किया जाता है। ज्यो-ज्यो काम करने के नये तथा अपेक्षाकृत अच्छे तरीके निकलते जाते हैं, त्यों-त्यो उत्पादक के प्रतिनिधियो तथा स्थानीय मजदूर सभा के प्रतिनिधियों को उन तरीकों के सम्बन्ध मे प्रशिक्षित किया जाता है, ताकि इञ्जीनियरों के चले जाने के बाद भी वे उन तरीको को स्थायी बना सके। मजदूर-सङ्घ यह स्वीकार कर लेता है कि विभाग के इञ्जीनियर सलाह देने की आम प्रथा के अनुसार जॉच आदि करने तथा सलाह देने के लिये पुनः कारखाने मे आयेगे। इञ्जीनियरिङ्ग विभाग की रिपोर्ट की नकले हमेशा ही कारखाने के मैनेजर तथा स्थानीय सङ्घ के मैनेजर दोनो को प्रदान की जाती हैं।

अनेक उदाहरण ऐसे हैं कि ऐसी बहुत सी समस्याओं के रचनात्मक हल निकाल लिये गये जिनके कारण अन्यथा हडताल या तालाबन्दी हो गयी होती। बहुधा ही काम के तरीकों मे इतने सुधार हुए कि जिसके परिणाम-स्वरूप मालिको को सन्तोषप्रद लाभ हुए तथा साथ ही मजदूरों की कमाई मे भी वृद्धि हुई।

भूतपूर्व सञ्चालक डॉ० विलियम गोम्बर्ग ने कहा था—"हमारा बराबर लक्ष्य यह है कि वैज्ञानिक ढङ्ग से हम तथ्य एकत्र करे तथा कम्पनी से न्यायोचित ही मॉग करे। मुर्गी को मार भी डालिये और उससे अडे भी पाते रहिये, यह कैसे हो सकता है?"

इस्पात उद्योग मे सहयोग

'स्टील वर्कर्स ऑर्गेनाइजिङ्ग कमिटी'[1] ने अपने प्रारम्भिक काल मे ही फिलिप मुरे के नेतृत्व मे यह घोषणा की कि वह सयुक्त रूप से अनुसन्धान

१—अब इसका नाम युनाइटेड स्टील वर्कर्स ऑव अमेरिका' है।

द्वारा तथा उत्पादन एवं कार्यदक्षता बढाने वाले तरीके अपनाकर मालिक-मजदूर सहयोग-सम्बन्धी समझौता करने के लिये तैयार है। इस मजदूर सभा ने एक पुस्तिका प्रकाशित की जिसका नाम 'प्रोडक्शन प्रॉब्लम्स' (उत्पादन की समस्याएँ) था, तथा जो उन सभी कम्पनियों के स्थानीय सङ्घों के पास भेज दी गयी जो उस समय इकरारनामे के अन्तर्गत थीं।

जब कभी कोई कम्पनी अपनी इच्छा प्रकट करती, तो मजदूर-सभा अपनी अनुसन्धान समिति के माध्यम से मालिक पक्ष के साथ मिल कर उत्पादन के व्यय, काम करने के तरीके, बरबादी तथा उत्पादन मे वृद्धि की सम्भावनाओ, आदि की सयुक्त रूप से जॉच करने को तैयार रहती। बहुत से इस्पात कारखानों मे इस योजना को बड़ी सफलता मिली। इसके व्यावहारिक परिणामो का विस्तृत वर्णन क्लिंटन एस० गोल्डेन तथा हैरोल्ड जे० रूटेनबर्ग द्वारा लिखित 'दी डाइनेमिक्स आव इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी'[1] नामक एक मजेदार पुस्तक मे दिया हुआ है। पुस्तक के लेखक अनेक उदाहरणों में से 'फेडरल स्टील कम्पनी'[2] का भी उदाहरण प्रस्तुत करते हैं। यह एक ऐसी कम्पनी थी, जो योजना अपनाने के पहले दिवालिया हो जाने के किनारे थी। मजदूर-सभा की अनुसन्धान-समिति के सुझाव पर खुली भट्ठियों मे चूना के बजाय 'सियोटो' चूने का प्रयोग किया जाने लगा। एक सप्ताह के ही प्रयोग से यह प्रकट हो गया कि ईंधन का खर्च प्रति टन तीन गैलन कम हो गया, गन्धक कम हो गया, और उत्पादन मे वृद्धि हो गयी। चूने मे खर्च होने वाली रकम लगभग उतनी ही रह गयी, क्योंकि अच्छे किस्म का कम चूना खर्च हो रहा था। अकेले ईंधन के ही मद मे ६,८०० डालर की वार्षिक बचत हो गयी।

उपर्युक्त पुस्तक के लेखक कहते हैं कि किसी ऐसे कारखाने मे जिसमे कोई मजदूर-सभा आदि नही होते और जिसके मालिक कर्मचारियो को उनके सुझावो के लिये नकद इनाम देने की घोषणा करते हैं, उत्पादन व्यय मे उतनी कमी नहीं हो सकती और कार्यदक्षता मे उतनी वृद्धि नहीं हो सकती

१—हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९४२।

२—यह नाम 'दी डाइनेमिक्स आव इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी' नामक पुस्तक मे प्रयुक्त अन्य नामो की भाँति काल्पनिक है। काल्पनिक नाम देने का कारण भी पुस्तक ही मे बतलाया गया है, परन्तु मामला यह सच्चा है। सम्बन्धित निगम के अध्यक्ष ने अक्तूबर, सन् १९४२ ई० में लेखको को एक पत्र लिखकर इसकी पुष्टि की, जिसमे उसने कम्पनी तथा मजदूर-सभा के बीच अब पॉच वर्षों से कायम सुन्दर, लाभकारी तथा परस्पर हितकारी सम्बन्ध की चर्चा की थी।

जितनी उस स्थिति मे जब कोई पूर्णतः मान्यता प्राप्त मजदूर-सभा अन्तर्ग्रस्त होता है। मुख्य अन्तर तो इस बात से आता है कि किसी मजदूर-सङ्घ वाले कारखाने मे मालिक-मजदूर के सहयोग से बचत की हुई रकम मालिकों तथा मजदूरो मे बँट जाती है[1] यह पहले ही तय कर लिया जाता है—और वह मूलभूत तथा आवश्यक है—कि "किसी परिवर्तन के परिणामस्वरूप कोई अपनी नौकरी नहीं खो सकता।" यह यो किया जा सकता है कि कुछ मजदूरो को अन्य विभागों मे काम करने के लिये प्रशिक्षित किया जाय तथा सामान्य उत्पादन बनाये रहने के लिये, इन मजदूरों के स्थान पर खाली बैठे लोगों को लगा दिया जाय, अर्थात् कोई नये मजदूर तबतक काम पर न लगाये जॉय जबतक इस परिवर्तन के फलस्वरूप खाली हुए लोगो की उचित व्यवस्था न कर दी जाय। इन व्यवस्थाओ का यह अर्थ हुआ कि कर्मचारियों के किसी एक दल को कारखाने मे सुधार लागू करने से कोई हानि नहीं होती। इसलिये वे सहयोग करने मे नहीं हिचकिचाते। इसके विपरीत, किसी गैरमजदूर, सभाई कारखाने मे, जहॉ इस प्रकार के सरक्षण नहीं होते किसी कर्मचारी को 'जनमत' की चिन्ता इतना अधिक परेशान कर देती है कि यदि उसे ऐसा कोई आभास मिलता है कि उसके साथी कर्मचारी बेकार हो सकते हैं तो वह इस बात को "अपने पास ही तक रखता है, किसी से कहता नहीं।"[2]

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के विलयन के पूर्व, 'अमेरिकन फेडरेशन आव लेबर' के पास चालीस इञ्जीनियरो तथा अन्य विभिन्न क्षेत्रो के विशेषज्ञों की एक तालिका थी, जिनका उपयोग वह कम्पनियों के हिसाब आदि की जॉच कराने तथा कार्यदक्षता बढ़ाने के सुझाव प्राप्त करने के लिये करता था।

अलग समितियो द्वारा शिकायतो का निबटारा

यह ध्यान देने योग्य बात है कि सयुक्त उत्पादन समितियो या दलो की आपसी बैठकों द्वारा मालिक-मजदूर सहयोग मे सफलता के लिये यह आवश्यक है, कि ये समितियाँ या बैठके अपना सारा ध्यान कार्य-सञ्चालन तथा उत्पादन

१—इस्पात मजदूरो तथा अन्य मजदूर सभाओ द्वारा इस सम्बन्ध मे विभिन्न व्यवस्थाएं की गयी है, जो सारे उद्योग को ध्यान मे रखते हुए वेतन की विभिन्नताओ, दो विभागो की विभिन्नताओ तथा अन्य कई बातो पर निर्भर होती हैं।

२—स्वाचालन की आम समस्या के प्रति मजदूरो का क्या रुख होता है, इसे जानने के लिये देखिये अध्याय १३ के कुछ अन्तिम पृष्ठ।

पर ही सीमित रखें। वेतन तथा काम की हालतों से सम्बन्धित सभी शिकायतो या समझौता-वार्ता के प्रश्न मजदूर-सभा तथा कम्पनी के तत्सम्बन्धी माध्यम के पास भेजे जाने चाहिये, भले ही इन माध्यमो के भी सदस्य वे ही हो, जो उत्पादन-समिति के। इन मनोवैज्ञानिक 'पेयो' को मिश्रित नही करना चाहिये। शिकायतो या समझौता आदि से सम्बन्धित वार्ता के समय कम्पनी तथा मजदूर-सभा दोनो ही के प्रतिनिधियो का ध्यान उसी बात पर केन्द्रित रहता है, जिसे (यदि बिना कटु हुए कहा जाय) वह अपने पक्ष के हित मे न्यायोचित समझता है। वस्तुतः यही कारण है कि सङ्घटित मजदूर तथा मालिक लोग, जो एक दूसरे से केवल तभी मिलते हैं जब कोई विवादग्रस्त प्रश्न उठ जाता है, या कोई इकरारनामा करना होता है, आपस मे ठीक वैसा ही व्यवहार करते हैं, जैसा वे दूर के सम्बन्धी करते हैं, जो किसी सम्बन्धी की मृत्यु होने पर अत्येष्टि के समय एकत्र होते हैं और मृत-व्यक्ति की वसीयत के सम्बन्ध मे ही बहस करने मे जुट जाते हैं। उद्योग के उक्त मृत-व्यक्ति जैसा बन जाने की सम्भावना उस सूरत मे कम होगी यदि कम्पनी तथा मजदूर-सभा के प्रतिनिधियो की बहुधा ही सयुक्त बैठके, जिनका स्पष्ट तथा एकमात्र उद्देश्य अत्येष्टि की व्यवस्था करने से आगे रहना हो—वस्तुतः समूची औद्योगिक प्रक्रिया मे नया प्राण एव सर्जनात्मक शक्ति का सचार करना हो।

मजदूर-सभाओ का नेतृत्व

इसके अतिरिक्त मालिको की मजदूर-सभाओ के साथ पारस्परिक सहयोग के सम्बन्ध रहने से मजदूर-सभाओ के अच्छे प्रकार के नेता उत्पन्न होते हैं। जब-तक मालिक लोग चालाकी से मजदूर-सभाओ से छुटकारा पाने की कोशिश करते रहते हैं, मजदूरो के नेता सन्देही प्रकार के लोग होगे और उनसे निबटना कठिन होगा। इसके विपरीत, जब उद्योग मे स्थायी सहकारी सम्बन्ध स्थापित हो जाते हैं और समस्याओ का हल मेज के इर्द-गिर्द बैठकर समझौते द्वारा तथा सयुक्त-वैज्ञानिक अनुसन्धानो के आधार पर होता है, यह परिस्थित ही मजदूर नेताओ को ऐसा बना देती है, जो विवेकपूर्ण ढङ्ग से तथ्यों को प्रस्तुत करके और व्यवहार्य समाधानो द्वारा अपना काम बनाते हैं।

लोकतन्त्र के लिए महत्व

अन्त मे, जैसा कि 'यूनाइटेड स्टील वर्कर्स आव अमेरिका' के भूतपूर्व उपाध्यक्ष क्लिंटन एस० गोल्डन ने कहा है, "जहाँ सम्बन्धो का ढङ्ग इस प्रकार का होता है कि किसी उद्योग मे लगे सभी लोगो की सुरक्षा, परस्पर विश्वास

एव एक दूसरे के प्रति सम्मान की भावना खतरे मे पड सकती हो,"[१] वहॉ मालिक-मजदूर सहयोग जिस अच्छाई से मजदूरो तथा मालिको दोनो ही के मानवीय उपकरणो का उपयोग कर लेता है, उतनी अच्छाई से निर्णय करने की कोई निरकुश पद्धति नही कर सकती। पीटर ड्रकर 'दी न्यू सोसायटी' नामक अपनी विचार-प्रधान पुस्तक मे कहते हैं कि "सफल एव समर्थ होने के लिए उद्योग को जितनी आवश्यकता उसके प्रत्येक सदस्य की योग्यता, स्वय की कार्य करने की क्षमता एव सहयोग की होती है, उतनी पहले की किसी भी उत्पादन-पद्धति मे नही होती थी। उसके मानवीय उपकरण उसकी सबसे बडी निधि हैं, परन्तु उनका उपयोग सबमे कम किया जाता है।"

इसके अतिरिक्त, इस प्रकार के सहयोग का लोकतन्त्रीय औद्योगिक समाज की ओर अभियान मे सच्चा महत्व है और वह मजदूरो मे मानव गरिमा की एक सच्ची भावना प्रेरित करता है।

मालिक-मजदूर सहयोग के अन्तर्गत, जैसा कि क्लिटन गोल्डेन ने कहा है, 'प्रत्येक मजदूर के मन मे उन कामो तथा कारवाइयो मे भाग लेने तथा उनसे एक हो जाने की सच्ची भावना उत्पन्न हो जाती है, जिनसे उसे व्यक्तिगत सन्तोप तथा चैन का जीवन प्राप्त होता है। यह सोचने के बजाय कि वह एक श्रेष्ठ तथा व्यक्तित्व-शून्य शक्ति के अधीन है, वह समानता, तथा किसी साझे के रोजगार मे स्वेच्छा से पैदा की हुई, परन्तु साथ ही अर्थपूर्ण, साझीदारी की स्थिति का अनुभव करता है।'

परामर्श तथा निर्णय करना—सह-निर्धारण

अब तक अधिकाश सयुक्त समितियॉ सलाहकार ढङ्ग की ही रही हैं, और उत्पादन कितना हो, कैसा हो, उत्पादित वस्तु की बिक्री का तरीका क्या हो तथा कम्पनी को आर्थिक सहायता कैसे दी जाय, आदि बातो से सम्बन्धित अन्तिम निर्णय मालिकों पर ही छोड़ दिया जाता रहा है।"

क्या ऐसा भी समय कभी आयेगा, जब ये मालिक-मजदूर समितियॉ निर्णय करने वाली समितियॉ बन जायॅ?

युद्धोपरान्त लोकतन्त्रीय जर्मनी मे रूर के बडे-बडे उद्योगो मे कानून द्वारा लागू की गयी तथाकथित 'सह-निर्धारण' योजना के अन्तर्गत मजदूरो के

१—देखिये 'इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स रिसर्च असोसियेट्स' की १९५१ की कार्यवाही, पृष्ठ १६५।

प्रतिनिधि उद्योगो के सञ्चालक-मण्डलो की बैठको मे मालिको के ही बराबर अधिकार के साथ भाग लेते हैं।[1]

सी० आई० ओ० के सन् १६५१ वाले वार्षिक सम्मेलन मे एक प्रस्ताव पारित किया गया जिसमे सह-निर्धारण की धारणा के प्रति सहानुभूति प्रकट की गयी थी। वह आंशिक रूप मे यों था—

"ऐसी औद्योगिक नीतियो मे जो लोकतन्त्रीय सह-निर्धारण की दिशा मे लागू की जानी चाहिये, अन्य बातो के अतिरिक्त.. **स्थायी मूल्य की अधिकतम सीमा-निर्धारण** भी शामिल रहना चाहिये, ताकि क्रय-शक्ति नष्ट न हो और मुद्रास्फीति न हो जाय तथा उत्पादन स्तर पर **पूँजी लगाने की गति एव तरीके पर, प्रौद्योगिक परिवर्तन की गति एवं ढङ्ग पर, औद्योगिक कारखाने कितने बड़े तथा कहाँ हो,** इस पर, तथा **प्राकृतिक साधनो के विकास एव उपयोग** पर निर्णय करना भी शामिल रहना चाहिये।" (काले अक्षर के शब्द अपनी ओर से दिये गये हैं।)

सी० आई० ओ० के अध्यक्ष स्वर्गीय फिलिप मुरे ने इस प्रस्ताव के पक्ष मे बोलते हुए कहा था "मै इस योजना की तुलना उस योजना से करता हूँ, जो जर्मनी मे लागू की गयी थी.. ...इसका उद्देश्य अमेरिकी उद्योग का समाजीकरण करना नही है . मेरे विचार से अब वह समय आ गया है, जब हमे भविष्य के सन्दर्भ मे अपने विचारो मे आमूल परिवर्तन करना है।"

इस प्रस्ताव की आलोचना 'बिजिनेस वीक' नामक पत्रिका द्वारा की गयी, जिसने कहा कि यद्यपि यह समाजवाद नहीं था, "निश्चय ही यह पूँजी-वाद तो नहीं ही था, जिसकी मुख्य बात यह है कि मालिक व्यवसाय चलाता है।" इसका उत्तर देते हुए श्रम सम्पादक तथा अर्थशास्त्र विशेषज्ञ जे० बी० एस० हार्डमैन ने कहा—

"यदि जो कुछ फिल मुरे कह रहे थे। घटित हो जाता है, अर्थात् अमेरिकी मजदूर-प्रतिनिधि भी कम्पनी के शेयर-होल्डरो के बराबर ही अधिकार के साथ एक पञ्च-निर्णायक की अधीनता मे व्यवस्था बोर्डों की बैठकों मे भाग लेने लगते हैं तो पूँजीवाद वैसा ही है जैसा वह हमारे बाप-

---

१—देखिये विलियम एच० मैक्फर्सन द्वारा लिखित 'कोडेटरमिनेशन इन प्रैक्टिस' (अर्बाना, इलिन्वायस मे 'इंस्टीट्यूट आव लेबर एण्ड इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स द्वारा, १६५५ मे प्रकाशित)। इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स रिसर्च असोसियेटस की सन् १६५५ की कार्यवाहियो मे 'जर्मन एक्सपीरियेन्स विद कोडेटरमिनेशन, नामक अंश भी देखिये, पृष्ठ ११८-१५६।

दादों के जमाने मे था ? और मैं पूछता हूँ कि कौन सी वह मानवीय व्यवस्था है जो बहुत दिनो तक बिना किसी परिवर्तन के चालू रहती है ? आज के युग मे कम से कम हम स्वय को एक अद्भुत शीघ्रता से भौतिक तथ्यो मे तथा इन तथ्यो से प्रभावित होने वाले मानव सम्बन्धो मे होने वाले परिवर्तनो के अनुरूप बनाते हुए जान पडते हैं ।"

आधुनिक उद्योग के सञ्चालन मे सयुक्त परामर्श तथा संयुक्त निर्णय की दिशा मे कौन से अगले कदम उठाये जॉयगे, इसकी ओर लोकतन्त्रीय सामाजिक विकास के प्रति अनुराग रखने वाले प्रत्येक व्यक्ति की उत्सुकता से दृष्टि लगी रहेगी ।

११

लाभ का बँटवारा

किसी व्यावसायिक सस्था के मालिक तथा मजदूरो मे साझीदारी की भावना उत्पन्न करने तथा मजदूरों को उद्योग के लाभो मे अपेक्षाकृत अधिक न्यायोचित अश दिलाने के लिये जो एक तरीका बहुधा ही बतलाया जाता है, वह है लाभ-विभाजन का तरीका। यह वह योजना है जिसके अन्तर्गत कोई मालिक अपने मजदूरो को उनके सामान्य वेतन के अतिरिक्त कम्पनी के शुद्ध लाभ का एक अश भी देता है।

लाभ-विभाजन योजना का विश्लेषण

यद्यपि बहुत से अर्थशास्त्रियो तथा व्यवसायियो ने लाभ-विभाजन की पद्धति का जोरदार समर्थन किया है तथा इस दिशा मे कुछ सफल प्रयोग भी किये गये हैं, तथापि अबतक आमतौर पर मजदूर लोग उसके स्थायी लाभ के सम्बन्ध मे सदिग्ध ही हैं।

पहले तो यह कहा जाता है कि कम से कम अभी हाल तक, लाभ-विभाजन योजनाओ मे बहुत सी तो समाप्त होती रही हैं। ग्रेट-ब्रिटेन मे इस प्रकार की व्यवस्थाओं के अध्ययन से पता चलता है कि उस देश मे सन् १९३६ तक चालू की गयी ६७९ योजनाओं मे से कम से कम ३९५ योजनाओ का परित्याग कर दिया गया, तथा १८ योजनाएँ विलयनो के कारण स्थगित हो गयीं। दूसरे शब्दो मे ६० प्रतिशत योजनाएँ लुप्त हो गयीं। अमेरिका मे सन् १९३६ ई० तक इस प्रकार की जो १९३ योजनाएँ चालू थीं, उनमे भी लगभग इसी अनुपात मे उस समय तक बन्द हो गयीं।[1]

१—देखिये ब्राइस एम० स्टेवार्ट तथा वाल्टर कूपर, जूनियर, द्वारा लिखित 'प्रॉफिट शेयरिंग फार वेज अर्नर्स एण्ड एग्जक्यूटिव्ज' (न्यूयार्क . इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स कौसेलर्स, १९५१) पृष्ठ ८; तथा फैक्टस फार ऐक्शन' नामक पुस्तक मे यू० ए० डब्ल्यू०-सी० आई० ओ०, अप्रैल, १९४९) 'लाभ विभाजन योजनाओ मे गड़बड़ी क्या हे ?' नामक लेख।

दूसरे, लोग यह समझते हैं कि कुछ मालिकों ने लाभ-विभाजन की योजना इसलिए चालू की है कि मजदूरों की मजदूर-सभाओ के प्रति निष्ठा कम हो जाय या इसलिये कि लाभ-विभाजन योजना पर्याप्त वेतन-क्रम या उस ठोस पेशन पद्धति का स्थान ले लेगी, जो मालिकों के लिये इस बात के लिये मजबूर करती है कि वे समृद्धि तथा अपेक्षाकृत कम अच्छे समय मे भी एक निश्चित तालिका के अनुसार पेशन अदा करते रहें। दूसरे विश्व-युद्ध के समय लाभ-विभाजन योजना चालू करने का एक महत्व-पूर्ण कारण, कुछ मामलों मे यह था कि मालिक लोग ऊँची दर पर आय-कर तथा अतिरिक्त आयकर देने से बचना चाहते थे।[1]

तीसरे मजदूर-सभाओ ने यह बतलाया कि कई वर्षों तक योजना लागू रहने के बाद उन्होने देखा है कि उन्हें जो लाभाश मिले उनसे उनके आम वेतन मे बहुत थोडा सा पैसा जुड़ा। सन् १९४३ ई० मे, ३३ कम्पनियों मे लाभ-विभाजन योजना के अनुभव के २०२ वर्षों का अध्ययन करने के पश्चात् स्टेवार्ट और कूपर ने बतलाया कि इन कम्पनियो मे मजदूरों को जो लाभ दिये गये वह उनके वेतनो का केवल २ २ प्रतिशत तथा कम्पनी के शुद्ध लाभ का ६ ८ प्रतिशत था।[2]

चौथे, बहुत सी मजदूर-सभाओ ने लाभ-विभाजन योजनाओ की इस आधार पर आलोचना की है कि इन योजनाओ ने आमतौर पर मजदूरो को कोई स्थायी आय नहीं प्रदान की है। जब मजदूरो को अधिक लाभ के कारण अधिक आय प्राप्त होती है, तो वे अगले वर्ष के अपने व्यय का बजट भी इस आधार पर बना सकते हैं कि यह आय चालू रहेगी।[3] परन्तु जब लाभ गिर जाते हैं तो वे स्वय को मुसीबत में पाते हैं। हॉ, यहॉ यह तर्क अवश्य रखा जा सकता है कि शिक्षित होने से तथा अपने व्यक्तिगत आर्थिक मामलो को किस प्रकार नियोजित किया जाय, इसमे उनके सिद्धहस्त हो जाने पर, यह आपत्ति दूर हो सकती है।

हाल की घटनाएँ

सन् १९४०-५० वाले दशक के अन्त मे तथा १९५०-६० वाले दशक के

१—देखिये, दिसम्बर सन् १९५० के 'इण्टरनेशनल लेबर रिव्यू' मे (पृष्ठ ४७७) पी० एस० नरसिम्हन द्वारा लिखित 'प्रॉफिट शेयरिङ्ग . ए रिव्यू' नामक लेख, तथा स्टेवार्ट एव कूपर द्वारा लिखित उपर्युक्त पुस्तक, पृष्ठ ४६।

२—देखिये, स्टेवार्ट एवं कूपर द्वारा लिखित उपर्युक्त पुस्तक, पृष्ठ ३७।

३—देखिये, नरसिम्हन द्वारा उपर्युक्त लेख, पृष्ठ ४८२।

आरम्भ में उद्योग मे लाभ-विभाजन का समर्थन 'कौंसिल आव प्रॉफिट शेयरिङ्ग इण्डस्ट्रीज' नामक सस्था द्वारा किया गया। यह वह सस्था थी जो लाभ-विभाजन योजना को इसलिये सफल बनाना चाहती थी कि वह अबाध व्यवसाय की अमेरिकी पद्धति को सुरक्षित रखने के लिये एक महत्वपूर्ण साधन थी। सी० पी० एस० आई० लाभ-विभाजन योजना की व्याख्या यों करती है "यह वह योजना है जिसके अन्तर्गत कोई मालिक अपने सभी कर्मचारियो को अच्छी दर पर वेतन देने के अतिरिक्त विशेष चालू या अभिस्थगित रकमे देता है जो न केवल किसी एक मजदूरों के दल के कार्य पर आधारित होती हैं अपितु समूचे उद्योग की समृद्धि पर आधारित होती है।"

उपर्युक्त कौंसिल ने अपनी एक रिपोर्ट मे कहा है कि सन् १९५३ ई० मे ६५२ कम्पनियाँ उसकी सदस्य थीं जो ७,००,००० कर्मचारियो का प्रतिनिधित्व करती थीं और वर्ष भर मे चार अरब डालर से भी अधिक का व्यवसाय करती थीं। लगभग ४० प्रतिशत कम्पनियों के सम्बन्ध सङ्घटित मजदूरो से थे। सन् १९५२ मे कौंसिल के सदस्यों ने अपने कर्मचारियों के साथ कुल १२,५०,००,००० डालर लाभ का बँटवारा किया जो हिसाब ५ प्रतिशत से ले कर १०० प्रतिशत तक आता था और औसत मे २० प्रतिशत से कम आता था। कौंसिल ने दावा किया कि वितरित किये हुए लाभो का अर्थ मजदूरियो मे ८ प्रतिशत से लेकर १०० प्रतिशत तक की वृद्धि हुई और लाभ-विभाजन योजना वाली कुल कम्पनियां की सख्या सन् १९५३ मे बढ़ कर १२,००० से भी अधिक हो गयी। आठ वर्ष पहले यह सख्या ७२८ थी। लाभ-विभाजन योजनाओ के जो सामान्य परिणाम कौंसिल को सूचित किये गये उनमे निम्न उल्लेखनीय है—कार्य दक्षता मे वृद्धि, मजदूरो की सख्या मे कमी तथा उनके अनुपस्थित रहने मे कमी, साज-सज्जा की अधिक परवाह, कम हड़तालें या यों कहिये कि हड़तालें बिलकुल ही नही, मजदूरो को उकसाने वाले लोगों की लोकप्रियता समाप्त, शेयरहोल्डरो की आय में वृद्धि, आयकरों मे कमी, क्योंकि दिया हुआ लाभाश आयकर के अर्थ मे व्यय समझा जाता है।[1] यह कहना कठिन है कि अपेक्षाकृत कम समृद्धि के दिनो में इन योजनाओं का क्या होगा।

१—देखिये, 'रिवाइज्ड प्रॉफिट शेयरिङ्ग मैनुअल', १९५३ (अक्रोन ओहिय्यो: कौंसिल आव प्रॉफिट शेयरिंग इण्डस्ट्रीज), पृष्ठ ४-५। प्रॉफिट शेयरिंग रिसर्च फाउंडेशन ने १३३२ शिकागो एवेन्यू, इवास्टन इलिनवायस) पी० ए० नोल्टन द्वारा सन् १९५४ मे लिखित अपनी 'प्रॉफिट शेयरिंग पैटर्न्स' नामक पुस्तक मे

सफलता के लिये आवश्क शर्ते

'ह्वार्टन स्कूल आव फाइनेन्स' के भूतपूर्व डीनकैलेब कैनबी वाल्डर्स्टन का लाभ विभाजन योजना के सम्बन्ध मे कहना है कि "अकेले यह योजना भरोसा करने के लिये एक अपर्याप्त उपचार है, उसका समर्थन इसके अतिरिक्त अन्य कुछ भी नहीं मान कर किया जा सकता कि वह उस व्यक्तिगत नीति की चरम सफलता है जो इतनी प्रभावकारी है कि लाभ-विभाजन को व्यवसाय मे पारस्पर्य का ही एक और सबूत समझा जाता है और उसे अपेक्षाकृत अधिक महत्वपूर्ण जिम्मेदारियों को टालने की ही एक योजना मानकर उस पर सन्देह नही किया जाता।"[1]

अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर कार्यालय के श्री नरसिम्हन डॉ० वाल्डर्स्टन से इस विषय मे सहमत हैं और कुछ बातो की ओर सङ्केत करते हैं जिनका उनकी राय मे इन योजनाओं की सफलता के लिये रहना आवश्यक है। ये निम्नलिखित हैं—

१—मालिक-मजदूर सहयोग तथा पारस्परिक सहनशीलता एव विश्वास का एक सङ्कलित एव लिखित प्रमाण। "ऐसे किसी मालिक को जो लाभ-विभाजन योजना लागू करना चाहता हो बराबर ही अपने कर्मचारियो से परामर्श करके तथा उनका सहयोग लेते हुए योजना सम्बन्धी विवरण प्रस्तुत करने के लिये तैयार रहना चाहिये और यदि आवश्यक हो तो कर्मचारियो

लाभ-विभाजन योजना वाली कम्पनियो की सख्या मे १९४०-५० वाले दशक के आरम्भ से वृद्धि का कारण कर-सम्बन्धी अनुकूल कानून बताया है। "अधिकतर अनुकूल कानूनो के ही कारण जो अभी हाल मे अर्थात् सन् १९४२ ई० मे ही लागू हुए तथा जिनके द्वारा लाभ-विभाजन वाली कम्पनियो तथा उनमे भाग लेने वाले कर्मचारियो दोनो को कर-सम्बन्धी निश्चित सुविधाएँ प्राप्त हुईं" इस पुस्तक मे कहा गया है, "इन योजनाओ की संख्या आज चार अदतो मे है" (पृष्ठ १)। इन ३०० योजनाओ मे से, जिनमें ७,५०,००० कर्मचारी भाग लेते थे तथा जिनका विश्लेषण इस सस्था ने, जो 'कौंसिल आव प्रॉफिट शेयरिंग इण्डस्ट्रीज' की ही एक शाखा है, की थी, ३२ प्रतिशत को तो मालिको ने बहुत ही सफल बतलाया, ४५ प्रतिशत को सफल, १६ प्रतिशत के सम्बन्ध मे अभी कुछ नही कहा जाता जा सकता था, १६ प्रतिशत न सफल और न असफल अर्थात संदिग्ध, तथा १ प्रतिशत असफल।

१—देखिये, कैलेब कैनबी वाल्डर्स्टन द्वारा लिखित 'प्रॉफिट शेयरिंग फार वेज अर्नर्स' (न्यूयार्क, इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स, कौंसेलर्स, १९३७), पृष्ठ ९८।

के अधिकृत प्रतिनिधियों को कम्पनी के हिसाब-किताब भी दिखाने के लिये तैयार रहना चाहिये। 'कोई लाभ-विभाजन योजना (आप केलेथ एम० थाम्सन के किसी अभिलेख का, उनकी अनुमति से उद्धरण करते हैं)[1] केवल इस व्यवस्था तक नहीं सीमित है कि कर्मचारियों को कम्पनी के शुद्ध आय का एक अंश दे दिया जाय। सलाह करने वाली प्रक्रियाओं मे, सहयोग से नीति-निर्धारण मे विचारों के स्वतन्त्र आदान-प्रदान तथा कम्पनी के उत्पादन में एव वित्तीय समस्याओ पर सयुक्त रूप से विचार-विमर्श में ही लाभ-विभाजन योजना का प्राण है।'

"सच तो यह कि ठोस औद्योगिक सम्बन्ध स्थापित करने के किसी कार्यक्रम में लाभ-विभाजन योजना को पहले ही नहीं लागू कर देना चाहिये; उसे तो अन्तिम बात समझनी चाहिये।"

२—सफलता के लिये जो दूसरी बात आवश्यक है, वह यह है कि सम्बन्धित व्यवसाय के मालिक उद्योग में प्रचलित वेतन दरों के बराबर या उनसे अधिक दर पर वेतन दें तथा इस बात के लिये तैयार रहें कि जब निर्वाह का व्यय अधिक हो जाय, तो न्यायोचित ढङ्ग से वेतनों में उसी के अनुरूप वृद्धि भी कर दें।[2]

३—तीसरी बात यह आवश्यक है कि मजदूरों द्वारा किये जाने वाले कार्य का मान काफी नीचा रखा जाय, लाभ लगातार ही दिये जाते रहें और लाभ इतने अधिक हों कि प्रत्येक कर्मचारी का अंश काफी आवे।

१—देखिये, 'प्रॉफिट शेयरिङ्ग : डेमोक्रैटिक कैपिटालिज्म इन इण्डस्ट्री' (हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १६४६), पृष्ठ १८०। जेम्स मायर्स द्वारा लिखित 'डू यू नो लेबर ?' नामक पुस्तक का अध्याय ६ भी देखिये (दी जॉन डे क०, १६४०)।

२—और लाभांश की अदायगी बहुत दिनों तक नहीं टालनी चाहिये। सच तो यह है कि जब सन् '६४६ ई० मे प्रथम बार लाभ-विभाजन योजनाओं का 'फेयर लेबर स्टैंडर्ड्स ऐक्ट' के अधीन अनुमोदित किया जाना आवश्यक कर दिया गया, तो अदायगी को बहुत दिनों तक टालना वर्जित कर दिया गया। इस अधिनियम मे कहा गया है—"जब यह निश्चित हो जाय कि कितना लाभांश वितरित किया जायगा, तो उचित समय के अन्दर ही कर्मचारियों को उसकी अदायगी कर देनी चाहिये "लाभ-निर्धारण अवधि के आगे उनकी अदायगी इस बात पर नहीं निर्भर रहनी चाहिये कि कर्मचारी अपनी नौकरी पर बने हैं या नहीं।"

४—चौथी बात अच्छी व्यवस्था का रहना है ।

५—अन्त में, यदि योजना की सफलता वांछनीय है, तो उसके साथ-साथ "कर्मचारियों को योजना के सिद्धान्तों तथा विवरणों, तथा मालिकों के समस्त उपस्थित मूलभूत वित्तीय, प्रौद्योगिक तथा माल बेचने की समस्याओं के सम्बन्ध में शिक्षित करने का लगातार कार्यक्रम" चलता रहना चाहिये ।

लाभ-विभाजन योजना में सच्ची लगन से किये जाने वाले प्रयोग, जो ठोस सिद्धान्तों के अनुसार होते हैं, हमेशा ही बड़े मनोरञ्जक होते हैं और सहानुभूतिपूर्वक एवं ध्यान से उनका अध्ययन किया जाना चाहिये ।

१२

लोकतन्त्रीय स्वामित्व

स्वामित्व मे भाग लेना, जिसका अनिवार्य परिणाम अधिकारो, एव उत्तरदायित्व वृद्धि है, उद्योग मे लोकतन्त्र लाने के अभियान मे अगला महत्वपूर्ण कदम है। पारिवारिक कृषि के फार्मों तथा छोटे-छोटे व्यवसायो के वैयक्तिक स्वामित्व के अतिरिक्त, औद्योगिक स्वामित्व का विस्तार बढ़ाने के तीन मुख्य तरीके हैं, जिन पर हम यहाॅ सक्षेप मे विचार करेंगे।

निजी उद्योग मे शेयरो का स्वामित्व

पहले तो किसी निजी उद्योग मे कर्मचारियों द्वारा शेयरो का स्वामित्व है। आमतौर पर "कर्मचारियो का शेयरों पर स्वामित्व" जिसे कहा जाता है, उसका जिस रूप में इस प्रकार की योजना वाली कम्पनियों मे प्रयोग किया जाता है, वह कोई विशेष महत्वपूर्ण नहीं है। कर्मचारियो का जिस अनुपात मे स्वामित्व होता है, वह साधारणतया बहुत कम होता है और यदि वे मताधिकार प्रदान करने वाले सामान्य शेयरों के मालिक भी होते हैं, तो भी उन्हे कम्पनी की व्यवस्था या नियन्त्रण मे प्रभावपूर्ण अधिकार नहीं प्राप्त होता। प्रस्तुत पुस्तक का एक लेखक एक बार एक कम्पनी के जिसमे कर्मचारियों का शेयरों पर स्वामित्व का अधिकार देने की योजना लागू की, शेयरहोल्डरों की एक बैठक मे गया। कर्मचारी शेयरहोल्डर अपनी नयी स्थिति के सम्बन्ध मे काफी गर्व का अनुभव कर रहे थे और इस बात के लिये कटिबद्ध थे कि कम्पनी के मामलों में उनकी भी आवाज की सुनवायी हो। वे सब मिला कर कुल पाँच सौ शेयरों के मालिक थे, जिसका अर्थ हुआ कि उन्हे पाॅच सौ वोट देने के अधिकार थे। परन्तु यह देखकर उनकी अधिकार सम्बन्धी भावना को बड़ा धक्का लगा कि न्यूयार्क से आये हुए एक सज्जन बैठक में पहुॅचे और अपनी ओर से तथा कुछ अन्य अनुपस्थित शेयरहोल्डरों की ओर से कुल दस हजार वोट दिये। वे सज्जन विजयी हुए।

सन् १६२०-३० वाले दशक में कर्मचारियों द्वारा शेयरों के स्वामित्व के अधिकार के मामले में बड़ी दिलचस्पी दिखलायी गयी और कर्मचारियों द्वारा शेयरो का क्रय अमेरिकन टेलीफोन एण्ड टेलीग्राफ कम्पनी, दी ईस्टमैन कोडक कम्पनी, स्टैंडर्ड ऑयल, यू० एस० स्टील जैसी बड़ी-बड़ी कम्पनियों तथा अनेक रेल कम्पनियों एव बैंकों द्वारा प्रोत्साहित किया गया।

हार्वर्ड विश्वविद्यालय के प्रोफेसर टामस एन० कार्वर ने 'प्रेजेएट इकनॉमिक रिवोल्यूशन इन द यूनाइटेड स्टेट्स' नामक अपनी पुस्तक में यह कल्पना की है कि यदि किसी कम्पनी के शेयरों पर कर्मचारियों तथा उपभोक्ताओं के स्वामित्व का अधिकार बढ जाय, तो हमारे औद्योगिक ढाँचे में क्रान्तिकारी परिवर्तन हो सकता है। बहुत से मालिकों ने इस योजना में कोई क्रान्तिकारी परिवर्तन नहीं देखा परन्तु उसे यह माना की वह मजदूरों से अधिक काम कराने तथा अधिक उत्पादन कराने का साधन है, उनके कर्मचारियों को अधिक 'पूँजीवादी मनोवृत्ति' का तथा मजदूर-सभाओं में शामिल होने के लिये कम उत्सुक रहने का साधन है। परन्तु सन् १६३०-४० वाले दशक की मन्दी ने मजदूरों को शेयरों पर स्वामित्व के अधिकार को काफी अश में समाप्त कर दिया। इससे बहुत से कर्मचारी, जिनमें प्रवन्धक अधिकारी से लेकर नीचे के सभी कर्मचारी थे, योजना की इस आधार पर आलोचना करने लगे कि यदि संयोगवश उस फर्म में जिसमे वे काम करते हैं, कोई गड़बड़ी हुई तो उनकी नौकरी समाप्त होने के साथ-साथ उनकी बचत का भी एक अश समाप्त हो सकता है।

आजकल मजदूर कम्पनियों के शेयर खरीदने में काफी धन लगा रहे हैं, परन्तु उनका झुकाव अन्य व्यावसायिक सस्थाओं या पारस्परिक कोषों में पैसा लगाने की ओर अधिक है। सन् १६२० वाले दशक मे कर्मचारियों द्वारा शेयरों के स्वामित्व के अधिकार के प्रति जो उत्साह था, वह अब अधिकाश समाप्त हो गया है। हॉ, ऐसे कुछ उदाहरण अवश्य हैं, जहॉ वृहत् कोषों वाली मजदूर-सभाएँ अपना पैसा शेयरों मे लगाते हैं, ताकि बड़ी-बड़ी कम्पनियों मे उन्हें भी प्रभावपूर्ण अधिकार प्राप्त हो जायें। परन्तु सम्यक् रूप से मजदूर सभा इस प्रकार पूँजी लगाने से दूर ही रहे हैं।

स्वशासी कारखाने

अमेरिका में तथा ब्रिटेन, फ्रास एव अन्य देशों में भी यदा-कदा ऐसी छोटी-छोटी व्यावसायिक सस्थाएँ प्रकट होती रही हैं, जिनमें काम करने वाले कर्मचारी ही या तो पूर्णरूपेण उनके मालिक होते थे या काफी अश में

उनके मालिक होते थे और जिन्हें उत्पादकों की सहकारी संस्थाएँ या स्वशासी कारखाने कहा जाता था। इस प्रकार की कुछ सस्थाएँ पिछले कुछ वर्षों में तैयार वस्त्र उद्योग, जनाना टोपी उद्योग तथा अन्य उद्योगों में हड़तालों के समय उत्पन्न हुई हैं, जिनका उद्देश्य हड़तालियों को काम देना रहा है।

परन्तु इगलैंड तथा इस देश मे उत्पादक सहकारी सस्थाओं के पिछले एक सौ वर्ष का इतिहास देखने से पता चलता है कि इस प्रकार के प्रयोग काफी सख्या मे असफल ही रहे। इनकी असफलता के कारण ढूँढ़ने के लिये दूर जाने की आवश्यकता नहीं है। चूँकि इन कारखानों में माल मुख्यतः बिक्री के लिये ही बनते थे, न कि कर्मचारियों के उपभोग के लिये, उन्हें बराबर यह प्रलोभन रहता था कि वे मालों का अधिकतम मूल्य रखे; नये सदस्यों को कारखाने की व्यवस्था मे लोकतन्त्रीय रूप से भाग लेने के अधिकारों से, जिन्हें उनके स्थापको ने प्राप्त किये थे, वञ्चित रखे; वर्तमान प्रक्रियाओं को अपरिवर्तित ही रखे तथा नई बाते न लागू करे। स्वशासित कारखाने में "किसी श्रम नायक या प्रबन्धक के जिसे दिन भर अपने कर्मचारियों को आदेश देना होता है तथा उन कर्मचारियो के बीच, जो सध्या समय किसी आम बैठक या किसी समिति की बैठक मे एकत्र होकर उसके कार्यों की आलोचना करते हैं या उसे आदेश देते हैं और जिन्हे यह अधिकार होता है कि यदि वह उनकी इच्छाओ के अनुकुल नहीं चलता तो वे उसे बर्ख़ास्त कर देंगे," स्थापित सम्बन्ध, "हमेशा ही असम्भव सिद्ध हुआ है।"[1]

इसके अतिरिक्त इन कारखानों के लिये अपने विस्तार के लिये पर्याप्त पूँजी पाना बहुधा ही कठिन सिद्ध हुआ है और जब प्रारम्भिक कर्मचारी ने वृद्धावस्था या अन्य किसी कारण से त्यागपत्र दे दिये, तो अनेक उदाहरण ऐसे हैं कि उनके शेयर बाहरी लोगो की सम्पत्ति बन गये और सहकारी सस्था लाभ कमाने वाली किसी साधारण व्यापारी सस्था जैसी बनने लगी।

इतिहास यह बताता है कि 'उपभोक्ता सहकारिता' कही जाने वाली योजना जिसके सम्बन्ध मे हम इसी अध्याय में आगे विचार करेंगे, इस प्रकार की उत्पादक सहकारी सस्थाओं की कमजोरियों से बची रही हैं और उसे उपभोग्य वस्तुओं के वितरण तथा उपभोक्ता सहकारी समितियों के कारखानों द्वारा उत्पादन में अद्‌भुत सफलता मिली है। उसने सहकारिता

१—देखिये सिडनी वेब लिखित 'दी कंज्यूमर्स कोआपरेटिव मूवमेण्ट' (लागमैन्स एण्ड कम्पनी, १६२१), पृष्ठ ४६८।

पर आधारित अर्थ-व्यवस्था के लिये जिसमे सभी वर्ग के लोग लाभ में हिस्सा बँटाते हैं, एक सिद्धान्त के विकास में सहायता भी की है।

सार्वजनिक स्वामित्व

लोकतन्त्रीय स्वामित्व का एक दूसरा तरीका सार्वजनिक स्वामित्व के समूचे क्षेत्र, अर्थात नागरिक, राज्यीय, क्षेत्रीय या केन्द्रीय क्षेत्र में है। सार्वजनिक स्वामित्व के अन्तर्गत् सम्बन्धित राजनीतिक इकाई के सभी व्यक्ति सामूहिक स्वामित्व की सभी व्यवसायों के आंशिक रूप से हिस्सेदार होते हैं।

सार्वजनिक स्वामित्व की प्रगति

चूँकि बहुत से आधारभूत उद्योगों मे जिनमे प्रतियोगात्मक तथा लाभ-विभाजन योजना वाले उद्योग सफल हुए और न हो सकते हैं, जनता की अधिकतम सेवा की आवश्यकता रहती है, इसलिये सार्वजनिक स्वामित्व इस देश मे तथा अन्य लोकतन्त्रीय देशों मे धीरे-धीरे आगे बढ़ा है। अमेरिका मे हमने एक विस्तृत सार्वजनिक स्वामित्व वाली डाक सेवा विकसित की है, हमने नगरों की सार्वजनिक सड़को, पानी की अभिपूर्ति, बड़ी-बड़ी राष्ट्रीय सड़को और नहरो, नदियों, हवाई-अड्डो, पुलो तथा सार्वजनिक स्वामित्व वाले पुलिस विभागो, दमकल विभागों तथा सैनिक विभागों का भी विकास किया है। हमने शिक्षा एवं राष्ट्र की जनता के स्वास्थ्य के उन्नयन के लिये सार्वजनिक स्कूलो, सार्वजनिक अस्पतालों तथा सार्वजनिक औषधालयों की स्थापना की है और उन्हें चलाया है। हमने सार्वजनिक पार्कों तथा क्रीड़ा-स्थलों का एक विशाल जाल-सा विकसित कर रखा है, ताकि अमेरिका के मनोरञ्जन-साधनो मे वृद्धि हो सके और हमने सार्वजनिक वाचनालय, सग्रहालय तथा कला केन्द्र खोल रखे हैं, जिनसे राष्ट्र का सास्कृतिक स्तर उच्चतर हो सके। हमने गन्दी बस्तियो की सफाई, नगर-नियोजन तथा सार्वजनिक गृह-निर्माण योजनाएँ आरम्भ कर रखी हैं, ताकि हमारे घरेलू जीवन मे सुधार हो सके।

हमने सार्वजनिक रूप से वन उद्योग, भूमि सरक्षण उद्योग बाढ नियन्त्रण उद्योग, सिंचाई उद्योग, नौपरिवहन उद्योग एव विद्युत् उद्योग का काफी विस्तार कर रखा है, जिससे हमारे प्राकृतिक साधनों की रक्षा तथा विकास हो सके। हमने बड़ी-बड़ी सार्वजनिक (सरकारी) बीमा कम्पनियाँ खोल रखी हैं, जिनका उद्देश्य यह है कि दुर्घटना, बीमारी, वृद्धावस्था तथा बेकारी के समय उत्पन्न होने वाली आर्थिक कठिनाइयों से हम जनता की रक्षा कर

सके। हमने बीसियों आर्थिक एव वित्तीय सरकारी समितियाँ स्थापित कर रखी हैं, जिनसे सामूहिक बेकारी की कठिन परिस्थितियाँ न उत्पन्न हों और औद्योगिक मजदूरो, कृषको, उपभोक्ताओ, पूँजी लगाने वालों तथा व्यवसायियों की उनके साथियो के समाज-विरोधी आचारो या हमारी सामाजिक व्यवस्था के दोषो से रक्षा हो सके।

सन् १६०२ मे गैर-सैनिक कुल पूँजीगत सरकारी सम्पत्ति, जिसका निश्चित रूप से अनुमान लगाया जा सकता था, चार अरब डालर से कुछ कम ही थी। सन् १६४६ तक यह सम्पत्ति बढ़कर पचास अरब डालर से भी अधिक हो गयी। वर्तमान शताब्दी के मध्य तक अमेरिका मे नौकरी करने वाले प्रत्येक आठ व्यक्तियो मे एक व्यक्ति सरकारी नौकर था और राष्ट्र की पूँजीगत सम्पत्ति के प्रत्येक पाँच डालर मे एक डालर, सरकारी सम्पत्ति था, जबकि इसमें सार्वजनिक छोटी तथा बड़ी सड़कों तथा अधिकांश सैनिक एवं नौसैनिक सामानों की गणना नहीं की गयी है।[1]

आज हम अपने इर्द-गिर्द फैली हुई बहुत सी सामाजिक बुराइयो को रोकने, दूर करने तथा कम करने मे सरकारी शक्ति एव सुविधाओं का अधिकाधिक प्रयोग कर रहे हैं। जैसा कि भूतपूर्व युद्ध मन्त्री हेनरी एल० स्टिम्सन ने कहा था, अब हम सरकार को "महज एक सङ्गठित पुलिस दल, एक अनिवार्य बुराई" नहीं मानते, अपितु "राष्ट्रीय प्रगति एव सामाजिक उत्थान का एक निश्चित माध्यम" मानते हैं।[2]

सङ्गठित मजदूर तथा लोक सेवाएँ

सङ्गठित मजदूर आन्दोलन का हमारी स्थानीय, राज्यीय तथा केन्द्रीय सरकारों के लोक-कल्याणकारी कार्य-कलापों के विकास में काफी योग रहा है, और ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के विधान सम्बन्धी कार्यक्रम मे सार्वजनिक शिक्षा, स्वास्थ्य, गृह-निर्माण, भूमि संरक्षण, विद्युत, सामाजिक सुरक्षा तथा अन्य लोक सेवाओ के विस्तार के लिए जोरदार अपीलें हैं।

१—देखिये सोलोमन फैब्रिकेंट द्वारा लिखित 'दी ट्रेड ऑव गवर्मेण्ट ऐक्टिविटी इन दी यूनाइटेड स्टेट्स सिस १६००' (नेशनल ब्यूरो ऑव इकनॉमिक रिसर्च, १६५२), पृष्ठ २, ८, ६।

२—देखिये हेनरी एल० स्टिम्सन तथा मैक्जॉर्ज द्वारा लिखित 'ऑन ऐक्टिव सर्विस इन पीस एण्ड वॉर (हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १६४८), पृष्ठ ६३।

ग्रेट ब्रिटेन में तो स्थानीय तथा केन्द्रीय सरकारों का बहुत पहले से ही देश के टेलीफोन, तार तथा रेडियो विभागों, एव विद्युत शक्ति और प्रकाश उद्योग के अधिकांश पर भी स्वमित्व रहा है और वे ही इनका सञ्चालन कर रही हैं और लेबर (मजदूर) दल की सरकार के जमाने में (१९४६-५१ में) देश ने बैंक ऑव इगलैंड, खानों, रेल कम्पनियों तथा अन्तर्देशीय परिवहन, गैस उद्योग, समुद्री तारों, असैनिक उड्डयन, अणुशक्ति, तथा लोहा और इस्पात उद्योग में काफी सख्या में फर्मों का राष्ट्रीकरण कर दिया तथा सभी लोगों के लिये मुफ्त स्वास्थ्य सेवा एव चिकित्सा सेवा की स्थापना की।

ग्रेट ब्रिटेन में सङ्गठित मजदूर आन्दोलन का यह लक्ष्य रहा है कि जिस क्षेत्र मे भी सार्वजनिक स्वामित्व के विस्तार की इसलिये आवश्यकता है कि जनता को एकाधिकार के दुरुपयोग से, आर्थिक बरबादी से तथा अन्य बुराइयों से बचाना है, वहाँ उनका भी विस्तार किया जाय।

सार्वजनिक स्वामित्व की सफलताएँ

अमेरिका मे सार्वजनिक उद्योग क्षेत्र मे अबतक जो प्रगति हुई है तथा जिसकी ऊपर चर्चा की जा चुकी है, उसने सार्वजनिक निर्माण, भूमि सरक्षण, सामाजिक सुरक्षा, शिक्षा, स्वास्थ्य एव मनोरञ्जन के क्षेत्रों में आवश्यक सेवाएँ प्रदान की है।

इसी प्रकार उसने निजी एकाधिकार उद्योगों एव वृहत् निगमों का सरकार पर, उद्योग पर तथा उपभोगी जनता पर अधिकार कम कर दिया है और हमारे आर्थिक जीवन के कुछ विशिष्ट क्षेत्रों पर जन-समुदाय का नियन्त्रण बढा दिया है।

इन सेवाओं ने जनता के एक भारी भाग को उद्योग-सम्बन्धी प्रबन्ध और व्यवस्था की कला मे अमूल्य शिक्षा प्रदान की है।

उन्होंने अनेक बार यह दिखला दिया है कि किस प्रकार कोई उद्योग ऐसे पुरुषों एव स्त्रियो द्वारा चलाया जा सकता है जिनका मुख्य उद्देश्य धन एकत्र करना नहीं होता अपितु जनता के हितों की रक्षा करना होता है।

पूँजी के व्याज आदि कम करके तथा प्रतियोगात्मक बरबादी दूर करके उन्होंने आम जनता के लिए विद्युत शक्ति जैसी सेवाओ की कीमत कम कर दी

है, जिसका परिणाम यह हुआ है कि इन सेवाओं के उपयोग का विस्तार हुआ है।[1]

इन सरकारी सेवाओं ने इसी प्रकार राज्यों के बीच व्यापार एव वाणिज्य बढ़ाने में बड़ा महत्वपूर्ण काम किया है।

इसके अतिरिक्त, सार्वजनिक समितियों ने मजदूरों की नई प्रकार के शोषण से रक्षा की है तथा बहुत से उपभोक्ताओं तथा पूँजी लगाने वालों की एक निश्चित प्रकार के समाज विरोधी औद्योगिक तथा वित्तीय कुप्रथाओं से रक्षा की है।

१—कुछ वर्ष पहले मसाचुसेट्स राज्य में चालू सार्वजनिक विद्युत सेवाओ में लगी पूँजी पर व्याज आदि की जाँच करने के बाद यह पता चला कि उस राज्य के लगभग चालीस नगरपालिकाओ में विद्युत कारखानो मे लगी पूँजी का कुल व्याज, बिजली की बिक्री से प्राप्त कुल रकम का केवल २-४ प्रतिशत था जब कि विद्युत् न उत्पन्न करने वाली निजी कम्पनियो द्वारा लाभांश एवं व्याज के रूप मे १५·८ प्रतिशत दिया गया। देखिये चार्ल्स एच० पोर्टर द्वारा लिखित 'ए कम्पेरिजन आव पब्लिक एण्ड प्राइवेट यूटिलिटीज इन मसाचुसेट्स' (मसाचुसेट्स प्रौद्योगिक संस्था द्वारा प्रकाशित, प्रकाशन संख्या ३८४, जनवरी, १६३२), पृष्ठ ४२५-४२८।

टेन्नेसी घाटी योजना (टेन्नेसी वैली अथॉरिटी) अर्थात् टी० वी० ए०, लागू होने के पहले सारे देश में बिजली बडी मँहगी थी और टेन्नेसी मे तो सबसे अधिक मँहगी थी। सन् १६५२ तक टी० वी० ए० क्षेत्र में तथा प्रशान्त सागर के उत्तरी-पूर्वी प्रदेश के सार्वजनिक विद्युत वाले क्षेत्र में सबसे सस्ती बिजली हो गयी। टेन्नेसी घाटी क्षेत्र में लोगो के घरो मे बिजली का जो औसत खर्च था वह सारे देश के औसत खर्च का दूना था और वहाँ की बिजली की औसत दर देश की औसत दर की आधी से भी कम थी। टी० वी० ए० अपनी योजना मे लगायी गयी पूँजी पर ३ और ४ प्रतिशत के बीच लाभ दे रही थी। इस तर्क का उत्तर देते हुए कि टी० वी० ए० को कर आदि नहीं देने पडे थे, टी० वी० ए० के भूतपूर्व अध्यक्ष गॉर्डन आर० क्लैप कहते हैं कि वह तथा नगरपालिकाएँ स्थानीय तथा राज्यीय कर दे रही थीं और टी० वी० ए० "आरम्भ से ही अपनी आय का वही अंश आयकर के रूप में दे सकती थी, जो प्राइवेट कम्पनियाँ देती थी और सरकार व्याज तथा आय करो के देने के बाद भी ५ करोड़ डालर का लाभ कमा सकती थी।" (देखिये गार्डन आर० क्लैप लिखित 'टी० वी० ए० एण्ड इट्स क्रिटिक्स', 'लीग फॉर इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी', पृष्ठ १०-११)।

सार्वजनिक स्वामित्व की समस्याएँ

कुछ मजदूर-सभावादियों ने सार्वजनिक स्वामित्व के विस्तार का इस आधार पर विरोध किया है कि बहुत-सी सार्वजनिक एजेंसियो ने मजदूर-सङ्घो के सङ्घटन एव कार्यकलापो पर रोक लगा रखी है। परन्तु, सार्वजनिक योजनाओं में मजदूर उत्तरोत्तर सङ्गठित होते जा रहे हैं और अनेक सार्वजनिक सस्थाओ मे मजदूरो के प्रति व्यवस्था विभाग का रुख अब बहुत सी निजी कम्पनियो की अपेक्षा बहुत अधिक सुधार हुआ है।[1] यह गॉर्डन आर० क्लैप के जो बाईस वर्ष तक टी० वी० ए० के एक उच्चाधिकारी थे, निम्नलिखित वक्तव्य से स्पष्ट हो जाता है, जो उन्होने जनवरी, सन् १९५६ मे 'लीग फार इण्डस्ट्रियल डेमोक्रैसी' की न्यूयार्क शाखा की एक बैठक के समक्ष दिया था—

"टी० वी० ए० का जब पहले पहल सङ्घटन हुआ, तो बहुतो ने सामूहिक सौदे मे मालिक पक्ष के विश्वास का यह कहकर विरोध किया कि इस प्रकार के सौदे राज्य की सम्प्रभुता नष्ट कर देगी। परन्तु टी० वी० ए० के प्रशासकों का यह अभिमत था कि सार्वजनिक कर्मचारी प्रथम श्रेणी के नागरिक होने चाहिये। थोड़े ही वर्षों में टी० वी० ए० के लगभग सभी कर्मचारी जो बॉध निर्माण के काम मे लगाये गये थे स्वेच्छा से ही मजदूर-सभाओं के सदस्य हो गये थे और मालिक पक्ष ने उस केन्द्रीय परिषद् से लिखित समझौता कर लिया, जो ए० एफ० एल० की पन्द्रह मजदूर-सभाओं द्वारा स्थापित की गयी थी।

"द्वितीय विश्व-युद्ध के समय हमारे मजदूर वह वेतन पाते हुए जिसके निर्धारण सम्बन्धी समझौता-वार्ताओ मे उन्होने स्वय भाग लिया था, ऐसा अच्छा काम किया कि पूर्ण हुए बॉधो की लागत से जो कमी हुई उसने एक नया कीर्तिमान स्थापित किया।

"इन लोगो ने जो कीर्तिमान स्थापित किये वे आने वाले अनेक वर्षो तक टी० वी० ए० के बॉधो एव अन्य इमारतो में, जिनका उन्होने निर्माण किया है, प्रतिबिम्बित होते रहेगे, उन बाढों में प्रतिबिम्बित होते रहेगे जिन्हें ये बॉध नियमित रखेंगे, उस विद्युत् शक्ति में प्रतिबिम्बित होते रहेगे जिसे वहॉ बने विद्युत् घर उत्पन्न करेंगे, तथा उस जन-समुदाय मे प्रतिबिम्बित होते रहेंगे, जिनकी सेवाएँ बॉध करते हैं।

१—मालिक-मजदूर सम्बन्धो की जॉच के लिये अमेरिकी कॉंग्रेस ससद द्वारा नियुक्त संयुक्त समिति की रिपोर्ट मे देखिये 'लेबर मैनेजमेण्ट रिलेशन्स इन टी० वी० ए० (वाशिंगटन सरकारी मुद्रण विभाग, १९४४)।

"टी० वी० ए० ने बीस वर्षों मे बीस बॉध बनाये। उसने सात भाप वाले विशाल कारखाने तैयार किये है, जिनमे से दो तो विश्व के सबसे बड़े कारखाने हैं। टी० वी० ए० आज इस देश मे कई योजनाओं के एकीकरण से प्राप्त एक ही योजना के रूप मे सबसे बड़ी उपयोगी योजना है।

"मेरे विचार से टी० वी० ए० को यह कीर्तिमान न प्राप्त हुआ होता, यदि मालिक पक्ष ने यह न माना होता कि प्रत्येक कर्मचारी को योजनाओं की सफलता मे यह भारी प्रलोभन था कि वह सर्वोच्च अधिकारी या समुदाय का सबसे विशिष्ट सदस्य समझा जायगा।

"मजदूरो के उत्तरदायित्व का तथा उनके द्वारा उस समय भी अपने समझौता को निष्ठापूर्ण ढङ्ग से निभाने का लेखा-जोखा, जब कि उनका मार्ग प्रशस्त नहीं था, लोगो के उस सन्देह को दूर कर देना चाहिये, जो उनके मन मे सम्भवतः अब भी हो कि हमारी औद्योगिक संस्थाओं एव सङ्घटनों में लोकतन्त्र के अतिरिक्त अन्य भी कोई विकल्प सम्भव है। मेरे विचार से टी० वी० ए० के लिये यह एक बुरा कीर्तिमान हुआ होता, भले ही वह उतने ही बॉध उतने ही उचित मूल्यो पर और उतनी ही कार्य-क्षमता के साथ बनाये होती, यदि वह उसी कीर्तिमान् के एक अग के रूप मे, हमारी औद्योगिक योजनाओं मे चाहे वे सार्वजनिक या निजी हों, लोकतन्त्रीय सम्बन्धी गुणो एवं लाभों का प्रदर्शन न किये होती।"

टी० वी० ए० की मजदूर-सभाओं ने टी० वी० ए० के सञ्चालक-मण्डल तथा उसके अधिकारियो के लोकतन्त्रीय रूख पर सन्तोष प्रकट किया है और ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० द्वारा "इस असाधारण रूप से सफल कार्यक्रम को कमजोर करने या कुचल देने के सभी प्रयत्नों का" विरोध केवल इसलिये नहीं हुआ है कि आम जनता ने टी० वी० ए० के बहु उद्देश्यीय कार्यक्रम से बहुत लाभ उठाया है, अपितु इस विश्व-विख्यात सार्वजनिक योजना के एक के बाद दूसरे आयोगो के लोकतन्त्रीय तथा सुधरे हुए एव रूढ़ियो मुक्त मालिक-मजदूर सम्बन्धों के कारण भी हुआ है।

यह अभियोग लगाया गया है कि सार्वजनिक स्वामित्व वाला उद्योग अनन्य तथा कार्यप्रणाली मे प्रगतिशील नहीं होता। डाक विभाग को बहुधा ही अप्रगतिशील उद्योग के उदाहरण के रूप मे प्रस्तुत किया जाता है। कसास विश्वविद्यालय के प्रोफेसर एडविन ओ० स्टीन इस अभियोग की जॉच करने के पश्चात् कहते हैं—"डाक विभाग के प्राविधिक परिवर्तनो तथा कर्मचारियों की उत्पादन-क्षमता की जॉच से पता चलता है कि यहाँ पर जो प्रगति हुई है, वह निजी उद्योगों की प्रगति से अधिक है। नये-नये तरीकों के आविष्कार

को प्रोत्साहित किया गया है, नये प्रशासकीय तरीकों ने ऐसे अच्छे परिणाम प्रस्तुत किये हैं, जो प्राइवेट कम्पनियो मे देखने को नहीं मिलते।[१]

लोक निगम

परन्तु बहुत सी सेवाओं मे सार्वजनिक स्वामित्व को पहले की अपेक्षा अधिक नमनशक्ति बनाने के लिये सार्वजनिक उद्योग का लोक निगमों के रूप में परिवर्तित होना। इस देश में भी और विदेशों में भी, उत्तरोत्तर बढता जा रहा है। अमेरिका में सरकारी निगमों का पहला महत्वपूर्ण समूह प्रथम विश्व युद्ध के समय आया, जिनमें दी यू० एस० शिपिंग बोर्ड इमरजेंसी फ्लीट, दी वार फाइनेंस कारपोरेशन विशेष रूप से उल्लेख्य हैं। युद्ध के बाद दी इनलैंड वाटरवेज कारपोरेशन, दी टी० वी० ए०, दी पोर्ट अथॉर्टी आव न्यूयार्क, विभिन्न नगर गृह-निर्माण वाले तथा इस प्रकार के अन्य कई निगम उत्पन्न हो गये।

सरकारी निगम का ढाँचा, जैसा कि उसके नाम से ही स्पष्ट है, वैसा ही होता है, जैसा शेयरों वाली निजी कम्पनियों का। वह उसके शेयरों के मालिक नगर, राज्यीय या केन्द्रीय सरकारें होती है और वह अपने ऋणपत्र भी जारी करता है तथा इन ऋणपत्रो का भुगतान प्राप्त होने वाली आय से कर देता है। आमतौर पर वह इनकी अदायगी अपने ढङ्ग से करता है।

जब कि निगम के सञ्चालको (डाइरेक्टरों) की नियुक्ति अमेरिका के राष्ट्रपति या अन्य प्रशासकीय प्रधान द्वारा होती है, उसके व्यवस्थापको का चुनाव सञ्चालकों द्वारा किया जाता है और आमतौर पर वे अपने पद पर तबतक बने रहने दिये जाते हैं, जबतक क्षमता से काम करते हैं और बने रहना चाहते हैं, यद्यपि यह भी सम्भव है कि वे कुछ निश्चित वर्षों के लिये ही नियुक्त हों।

यह निगम नियुक्तियों मे, पदोन्नति में, कर्मचारियों के वेतन आदि के मामलों में, धन के व्यय मे तथा निगम के आम उद्देश्यों के अन्तर्गत रहते हुए नयी योजनाओं के चालू करने में, देश के राजनीतिक विभागो पर लागू बहुत से नियमों से मुक्त रहता है। इसका परिणाम यह होता है कि सार्वजनिक उद्देश्यों मे एक नमनशीलता आ जाती है, जिसने उसे सामुदायिक विकास के लिये अनेक क्षेत्रों में एक अमूल्य एव गतिशील साधन बना दिया है।

लोकतन्त्र तथा सार्वजनिक स्वामित्व

टी० वी० ए० के ढङ्ग के बहुत से लोक निगम नौकरशाही से तथा

१—देखिये सेवा एल्ड्रिज तथा सहयोगियो द्वारा लिखित 'डेवलपमेण्ट ऑव कलेक्टिव एण्टरप्राइज (यूनिवर्सिटी ऑव कंसास प्रेस, १९४३), पृष्ठ ८०-८१।

उच्च अधिकारियों में ही अत्यधिक अधिकार के केन्द्रीयकरण से बचना चाहते हैं और ऐसा वे स्थानीय सङ्गठनों में ही अधिकार का वितरण करके करते हैं। उदाहरण के लिये टी० वी० ए० विद्युत् शक्ति का उत्पादन तथा सम्प्रेषण तो करती है परन्तु वे ६७ नगर पालिकाएँ तथा ५० सहकारी समितियाँ ही जिन्हें वह बिजली प्रदान करती है, खर्च लेकर आम उपभोक्ताओं को विद्युत् वितरण करने की जिम्मेदारी अपने ऊपर ले लेती हैं। प्रत्येक सार्वजनिक संस्था वह काम करती है जिसे वह बड़ी पटुता से कर सकती है। ये लोक निगम कर्मचारियों के सम्बन्ध में एक वैज्ञानिक तथा उदार नीति द्वारा सामूहिक सौदे की एक युक्ति सङ्गत व्यवस्था द्वारा तथा उपभोग करने वाली जनता से बराबर परामर्श द्वारा मजदूरों में अयोग्यता तथा बेईमानी नहीं आने देते।

इसके बावजूद लोक निगम तथा सरकार के साधारण विभाग दोनों ही अपनी कार्यक्षमता, प्रगतिशीलता, लोकतन्त्र, सामाजिक उद्देश्य तथा जन-समुदाय के लिये अपनी उपयोगिता के लिये भारी अश में सरकार चलाने वाले तथा उसके नागरिकों की सार्वजनिक भावना एवं कार्य-कलापों के लिये उत्तरदायी लोगों के सामाजिक तथा राजनीतिक दृष्टिकोणों पर ही निर्भर रहते हैं।

प्रशासन का चाहे कोई भी तरीका हो, कोई प्रतिक्रियावादी सरकार, जो सार्वजनिक उद्योगों के विरुद्ध हो, किसी सार्वजनिक उद्योग का वैधानिक, प्रशासकीय या वित्तीय चालों द्वारा इस प्रकार नियन्त्रण या ध्वंस कर सकती है कि वह उद्योग जनता के हितों की रक्षा करने में असमर्थ हो जाय। कोई मजदूर-विरोधी सरकार सरकारी कर्मचारियों की अभिव्यक्ति के लोकतन्त्रीय साधनों को रोक या नष्ट कर सकती है। कोई फासिस्ट, कम्यूनिस्ट या अन्य प्रकार की राजनीतिक तानाशाही सरकार सरकारी उद्योगों का उपयोग तानाशाही की शक्ति बढ़ाने के, विरोध पक्ष का दमन करने के तथा जनता को अत्यधिक नियन्त्रण में रखने के साधन के रूप में कर सकती है।

यदि सार्वजनिक स्वामित्व को सारी जनता के लिये लाभकारी बनना है तो यह नितान्त आवश्यक है कि सरकार लोकतन्त्रीय हो, जिसका प्रशासन करने वाले वे लोग हों, जिनकी लोकतन्त्रीय तरीकों में सच्ची आस्था हो, सरकारी उद्योग लोकतन्त्रीय ढङ्ग से चलाये जायँ और सफलता का लक्ष्य राज्य की शक्ति बढाना न हो, अपितु व्यक्तित्व का विकास तथा सभी लोगो के सुख एव कल्याण मे वृद्धि करना हो।

इस प्रकार मजदूरों का आज तथा भविष्य में भी यह कर्तव्य है कि वे

यह देखें कि सार्वजनिक उद्योग मे लोकतन्त्र की भावना भर जाय। मजदूरों का तथा सारी अमेरिकी जनता का एक और कर्तव्य है कि वे जनता को हमारी प्रगतिशील अर्थ-व्यवस्था मे निजी, सार्वजनिक तथा सहकारी उद्योग के तुलनात्मक गुणो को बतलावे।

भविष्य

जैसा ऊपर कहा जा चुका है, मजदूर लोग सामाजिक सेवाओं के के क्षेत्र मे, सामाजिक बीमा के क्षेत्र मे, लोकोपयोगी सेवाओं के क्षेत्र मे, प्राकृतिक साधनों के क्षेत्र मे, वित्तीय सहायता वाली योजनाओं के क्षेत्र मे तथा अन्य ऐसी सार्वजनिक योजनाओं के क्षेत्र में, जो सभी लोगो को काम देने के लिये तथा एक ठोस एव निरन्तर विकसित होने वाली अर्थ व्यवस्था प्रदान करने के लिये आवश्यक होंगी, सार्वजनिक स्वामित्व के विस्तार के लिये किसी न किसी हद तक वचनवद्ध है। इन लक्ष्यों की गारटी से हम किस हद तक आगे वढेंगे, विशेषकर अपने एकाधिकार वाले तथा अर्द्ध-एकाधिकार वाले उद्योगों के क्षेत्र में हम किस हद तक आगे वढ सकेंगे, इमे इस समय बतलाना असम्भव है।[1]

१— इन प्रश्नो के और भी विश्लेषण एवं विचार विमर्श के लिये देखिये, स्टुअर्ट चेज द्वारा लिखित 'गवर्मेण्ट इन विजिनेस' (मैकमिलन, १९३५), लेवरेट एस० लियो एवं अन्य लोगो द्वारा लिखित 'गवर्मेण्ट एण्ड इकनॉमिक लाइफ' (ब्रुकिग्स इस्टीट्यूशन, १९३९); सेबा एल्ड्रिज तथा साथियो द्वारा लिखित उपर्युक्त पुस्तक, मेर्ले फेमोड तथा लिकन गॉर्डन द्वारा लिखित 'गवर्मेण्ट एण्ड दी अमेरिकन इकानमी' (डब्ल्यू-डब्ल्यू० नॉर्टन एण्ड कं०, १९४१); रॉबर्ट के कार तथा अन्य लोगो द्वारा लिखित 'अमेरिकन इकानमी इन थियरी एण्ड प्रैक्टिस' (राइनहार्ट एण्ड कं०, १९५१, बारबारा वूटन द्वारा लिखित 'फ्रीडम अंडर प्लानिंग' (यूनिवर्सिटी आव नॉर्थ कैरोलिना प्रेस, १९४५), नॉर्मन टामस द्वारा लिखित 'सोशलिज्म न्यू अप्रेज़ल' (लीग फार इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी, १९५३), सी० हरमन प्रिचेट द्वारा लिखित 'दी टेन्नेसी वैली अथार्टी' (यूनिवर्सिटी आव नार्थ कैरोलिना प्रेस, १९४३), डेविड ई० लिलेथाल द्वारा लिखित 'टी० वी० ए० डेमोक्रेसी आन दी मार्च' (हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९४४), हैरी डब्ल्यू० लेड्लर द्वारा लिखित 'ए प्रोग्राम फार माडर्न अमेरिका' टामस वाई० क्रोवेल कं०, १९३६)।

उपभोक्ता सहकारिता

सार्वजनिक स्वमित्व का एक चौथा स्वरूप उपभोक्ता सहकारिता के रूप मे सामने आता है, यह पद्धति सभी आर्थिक वर्गों के लोगो तथा कृषकों एवं औद्योगिक मजदूरों के लिये भी महत्वपूर्ण है। यह देखकर सचमुच बड़ी प्रसन्नता होती है कि हमारे इतने सभी परस्पर-विरोधी आर्थिक हितों के बीच सब को एक सूत्र मे बाँधे रहने वाला कम से कम एक आर्थिक बन्धन है, जो इतना व्यापक है जितना स्वय मानवता ही। अन्य सभी आर्थिक हित हमे वर्गों एव राष्ट्रो में कितना ही विभाजित क्यों न करे, फिर भी हम सभी उपभोक्ता तो हैं ही। और उपभोक्ताओ के रूप मे हम सब के कुछ समान आर्थिक हित हैं और उपभोक्ता सहकारिता का यही मुख्य सिद्धान्त है।

उपभोक्ता सहकारी समितियाँ उत्पादक और विक्रय सहकारी समितियो से भिन्न होती हैं। उत्पादक समितियाँ बडी उपयोगी होती हैं, विशेषकर कृषकों के लिये क्योकि उनके द्वारा वे अपने माल अपेक्षाकृत अच्छे मूल्य पर बेच सकते हैं, परन्तु आमतौर पर उनमे उपभोक्ता सहकारी समितियों के व्यापक आधार, व्यापक उद्देश्य तथा आर्थिक दर्शन की कमी होती है। लेकिन अब कुछ अमेरिकी कृषको ने भी इस देश मे उपभोक्ता सहकारिता का विकास करने के लिये कदम उठाया है।

आधुनिक उपभोक्ता सहकारिता का जन्म सन् १८४४ मे इंगलैंड के एक छोटे नगर रोशडेल मे हुआ था, जब अठाईस श्रमजीवी पुरुषो एव स्त्रियों ने प्रथम सहकारी दूकान खोली।[१] उस साधारण निम्नस्थिति मे जन्म लेकर वह अनेक देशो मे मजदूर-दलो तथा कृषकों का व्यापक समर्थन पाकर धीरे-धीरे विकसित होती गयी, जिसका परिणाम यह हुआ है कि अब अमेरिका को भी लेकर सारे विश्व में उपभोक्ता सहकारी समितियों के लगभग ८ करोड़ सदस्य होंगे।

सहकारी व्यवसायों मे अब वितरण तथा उत्पादन दोनों ही शामिल हैं, जो भिन्न-भिन्न देशों में भिन्न-भिन्न अनुपात मे होते हैं। उनमें बहुत सी

१—इस तिथि से पहले भी ग्रेट ब्रिटेन मे अन्य सहकारी समितियो का आविर्भाव हुआ था। पहली समिति ग्लासगो के समीप सन् १७६६ ई० में स्थापित हुई थी, परन्तु रोशडेल सहकारी समिति ने पक्के तौर पर सहकारिता आन्दोलन को जन्म दिया। देखिये लेड्लर द्वारा लिखित 'सोशल इकनामिक मूवमेण्ट्स', थामस वाई० क्रोवेल क०, १९४८, जेम्स पी० वारबेस द्वारा लिखित 'कोआपरेटिव डेमोक्रेसी', हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९४२।

वस्तुओं का व्यवसाय होता है तथा अनेक सेवा नियोजन भी उनके द्वारा होते हैं, जैसे पसारी की दूकान, कृषि-औजार, मवेशियों के चारे, बीज तथा खाद, तैयार वस्त्र, कुर्सी, मेज आदि, खाद्य सामग्री, परिवहन, कोयला, कुर्सी, मेज आदि लकड़ी, गैस, तेल, मोटर के टायर, गावों मे बिजली लगाना, कर्ज देने वाले सङ्घ तथा बैंक, पाव रोटी, बिस्कुट आदि, दूध का वितरण, चिकित्सा, सेवा, बीमा, गृह-निर्माण तथा शवो के दफनाने से सम्बन्धित सहकारी समितियाँ। वे मनुष्य की "जन्म से लेकर मृत्यु तक की' सभी आवयकताओं की पूर्ति करती हैं।

अमेरिका मे सन् १६५०-६० वाले दशक के मध्य मे लगभग सोलह हजार ऋण देने वाली मजदूर सभाएँ थी जिनके सदस्यों की सख्या लगभग ७२ लाख थी और उनकी सम्पत्ति सवा दो अरब डालर से भी अधिक थी तथा उन्होंने लगभग डेढ अरब डालर कर्ज दे रखा था। सैकड़ों सहकारी बीमा कम्पनियाँ थीं, जिनमे सब से बड़ी दस कम्पनियों में बीमा कराने वालों की कुल सख्या ८० लाख थी। तीन हजार तीन सौ कृषि सहकारी समितियाँ थीं, जो कृषक परिवारों को पेट्रोल, खाद, मवेशियों के लिये चारा, स्वचालित मशीने आदि प्रदान करती थीं और सामग्रियों की सप्लाई में लगभग ढाई अरब डालर का कुल थोक और खुदरा व्यवसाय करती थीं। विभिन्न वस्तुओं की बिक्री करने वाली एक हजार से कुछ अधिक सहकारी दूकानें थीं, जो वर्ष में दस करोड़ डालर से भी अधिक का व्यवसाय करती थीं।

गृह-निर्माण, स्वस्थ्य एव विद्यार्थियों की सहकारी समितियों की सख्या उत्तरोत्तर बढती जा रही है। जहाँ तक कृषकों के अनाज आदि खरीदने वाली सहकारी समितियो का सम्बन्ध है, प्रत्येक तीन कृषक परिवार ऐसे थे, जो किसी न किसी समिति के सदस्य अवश्य थे और इस प्रकार की ७,२०० सहकारी समितियों की कुल सदस्य-सख्या ४१ लाख थी। सन् १६५४ मे इन सब ने मिला कर अनाज की सफाई एव बिक्री, दूध, मक्खन आदि तरकारियों, फलों तथा अन्य कृषि उत्पादनों में कुल ९ अरब डालर से भी अधिक का रोजगार किया।

उपभोक्ता स्वामित्व वाले उद्योग

उपभोक्ता सहकारिता को उपभोक्ता-स्वामित्व वाला उद्योग कहा जा सकता है। वह "नीचे से उठकर" पनपता है। उपभोक्ताओं का एक दल समान उद्देश्य से आपस मे मिलकर किसी सहकारी व्यवसाय मे जुट जाता है। मान लीजिये कि वह व्यवसाय सभी प्रकार की वस्तुएँ वेचने वाला कोई

स्टोर या दुकान है। प्रत्येक सदस्य पूँजी का एक या अधिक शेयर खरीद लेता है। आमतौर पर एक शेयर का मूल्य पाँच या दस डालर होता है। जिससे व्यवसाय के लिये धन एकत्र हो जाय। एक सञ्चालक-मण्डल निर्वाचित कर लिया जाता है, एक व्यवस्थापक नियुक्त कर लिया जाता है, व्यवसाय के लिये कोई दुकान आदि किराये पर ले ली जाती है, बिक्री होने वाले माल खरीद लिये जाते हैं और सहकारी समिति अपने सदस्यों को आवश्यक वस्तुएँ या सेवाएँ प्रदान करने लगती है। उसकी सदस्यता सब के लिये खुली होती है। बाद को सहकारी खुदरा दुकान द्वारा सहकारी थोक दुकान भी खोल दी जाती है, ताकि थोक भावो पर माल सप्लाई किया जा सके। थोक सहकारी दुकानो द्वारा फिर उत्पादन का कार्य भी आरम्भ कर दिया जाता है, जिससे उपभोक्ताओं के लिये और भी बचत की जा सके। ग्रेट-ब्रिटेन तथा स्कैंडिनेविया के देशों मे इन सहकारी समितियों द्वारा उत्पादन का काम बहुत आगे बढ़ गया है और उनके द्वारा बहुत सारी वस्तुओ का उत्पादन होता है। अमेरिका मे थोक सहकारी उपभोक्ता दुकाने पेट्रोलियम से प्राप्त होने वाली सभी वस्तुओं का, "कुओ से तेल निकालने से लेकर उपभोक्ताओ तक सभी वस्तुएँ पहुँचाने तक" का, खाद का, इमारती लकड़ी का, चर्बी का, लकड़ी आदि पर लगाने वाले रंग रोगन का तथा अन्य वस्तुओ का, उत्पादन करने लगी हैं।

रोशडेल के सिद्धान्त

किसी रोशडेल उपभोक्ता सहकारी समिति के चार आधारभूत सिद्धान्त होते हैं। प्रथम यह कि आर्थिक लोकतन्त्र तो तभी निश्चित हो गया, जब प्रत्येक सदस्य को एक वोट देने का अधिकार प्राप्त हो गया न कि प्रत्येक शेयर को एक वोट का अधिकार मिले, जैसा कि सामान्य कम्पनियो मे होता है। इस प्रकार सहकारिता आर्थिक नियन्त्रण की अपनी प्रणाली मे व्यक्ति का, न कि सम्पत्ति का, मूल्य बढा देती है। दूसरे, लगायी हुई पूँजी पर सीमित व्याज दिया जाता है। तीसरे व्यवसाय की आय या बचत ग्राहक-लाभांश के रूप मे जो उनके द्वारा खरीदी गयी सामाग्रियों के मूल्य के आधार पर होता है, सदस्यों को ही वापस कर दी जाती है। चौथा सिद्धान्त सदस्यता का द्वार सब के लिये खुला रहना है, जिसका अर्थ हुआ कि उससे सभी लोग लाभ उठा सकते हैं, चाहे वे किसी वर्ग, रग, धार्मिक-विश्वास या स्थिति के हो। अनुभव से यह भी स्पष्ट हो गया है कि सफलता के लिये अच्छी व्यवस्था का रहना नितान्त आवश्यक है। उपभोक्ता सहकारिता में

मजदूरों के कुछ महत्वपूर्ण हितों की ही ओर सकेत करना तथा सङ्गठित मजदूर-वर्ग एव सहकारी समितियों के परस्पर सम्बन्धो को लेकर उत्पन्न होने वाली कुछ ही समस्याओं को गिनाना सम्भव है।

मजदूरी और वस्तुओ के मूल्य

मजदूरों ने यह जान लिया है या जान रहे हैं कि महज मजदूरी ही बढ जाने से उनकी आर्थिक स्थिति मे सुधार अवश्यम्भावी नहीं है। यदि वस्तुओं के मूल्यों मे भी साथ ही वृद्धि हुई, जैसा कि बहुधा ही होता है तो मजदूर तो वहीं रह गये, जहाँ वे पहले थे, फिर आम उपभोक्ताओं की दशा का तो कहना ही क्या!

ग्रेट-ब्रिटेन, स्कैंडिनेविया तथा अन्य देशों में मजदूर-सभाओं में सङ्गठित मजदूर बहुत पहले ही इस निष्कर्ष पर पहुँच गये कि यदि बढी हुई मजदूरी से वह आर्थिक सुधार लाना हो जो वे अपने परिवारों के लिये चाहते हैं, तो वस्तुओ के मूल्यों को भी बढ़ने से रोकना होगा। उपभोक्ता सहकारिता में उन्हे इस उद्देश्य की काफी हद तक पूर्ति का प्रभावकारी तरीका मिला।[1] अमेरिका मे ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० तथा रेल कम्पनियों के मजदूर-सङ्घों ने सहकारिता आन्दोलन का सक्रिय रूप में समर्थन किया है। यह बडे मजे की बात है कि ए० एफ० एल० सी० आई० ओ० के प्रथम सवैधानिक सम्मेलन में जो दूसरा प्रस्ताव पारित हुआ, उसमें "सभी सच्ची सहकारी समितियों के लिये नये बृहत् सङ्घ के समर्थन" की पुष्टि की गयी थी। प्रस्ताव में यह बल देकर कहा गया था कि उपभोक्ता सहकारी समितियों ने मजदूरियों तथा वेतनों की क्रय-शक्ति बढ़ा दी थी, उनके द्वारा श्रेष्ठतम प्रकार के माल तैयार होते थे तथा वे "हमारी अर्थ व्यवस्था के एकाधिकारी तत्वों के विरुद्ध जारी सङ्घर्ष मे एक जबरदस्त शक्ति थीं" और एक ऐसी

१—देखिये विल्फ्रेड फ्लेशर द्वारा लिखित 'स्वीडन दी वेलफेयर स्टेट' (जॉन डे, १९५६), कॉर-सॉण्डर्स तथा अन्य लोगो द्वारा लिखित 'कंज्यूमर कोऑपरेशन इन ग्रेट-ब्रिटेन (जार्ज एलेन एण्ड अनविन लि०, १९३८), जेरी वुरहिज द्वारा लिखित 'दी कोऑपरेटिव्ज लुक एहेड' (पब्लिक एफेयर्स कमिटी, १९५२), हेरी डब्ल्यू० लेड्लर द्वारा लिखित 'सोशल इकनामिक मूवमेंट्स' (थामस वाई० कोरवेल क०, १९४४)। कोऑपरेटिव इयर बुक' (शिकागो, कोऑपरेटिव लीग द्वारा प्रतिवर्ष प्रकाशित) भी देखिये। उपभोक्ता सहकारिता से सम्बन्धित साहित्य के लिये 'कोऑपरेटिव लीग आव दी यू० एस० ए०, ३४३, साउथ डिपरबार्न स्ट्रीट, शिकागो ४, इलिन्वायज को लिखिये।

अद्भुत साधन थी, जिनके द्वारा सङ्गठित मजदूर अन्य दलों के साथ एक होकर जन-कल्याण की अभिवृद्धि के लिये सयुक्त रूप से प्रयास कर सकते हैं। प्रस्ताव मे ऋण देने वाली, गृह-निर्माण सम्बन्धी, स्वास्थ्य-सम्बन्धी तथा बीमा-सम्बन्धी सहकारी समितियो की सफलताओं का विशेष रूप से उल्लेख किया गया था।[1] ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की कार्यकारिणी परिषद् की फरवरी, सन् १९५६ मे हुई बैठक के समय परिषद् ने आग्रह किया कि पेंशन तथा कल्याण कोषों से भारी पूँजी मध्य आय वाले परिवारो के लिये सहकारी गृह-निर्माण योजनाओं मे लगायी जाय।[2]

सहकारिता की सफलताएँ

जैसा कि ऊपर कहा जा चुका है, सहकारिता आन्दोलन ने एक परम्परा के तौर पर, बीच के लोगो द्वारा आय के मान समाप्त करके, एकाधिकार को कमजोर करके तथा छोटी अक्षय प्राइवेट फर्मो द्वारा मालों के वितरण से सम्बन्धित अनेक बरबादियो को दूर करके भारी सख्या मे लोगों के जीवनयापन के व्यय मे कमी कर दी है। इसके साथ ही उसने आमतौर पर अपने कर्मचारियो की दशा मे सुधार किया है और बहुधा ही मजदूरों द्वारा अपनी दशा सुधारने के सङ्घर्ष मे उनकी सहायता की है। उसने अपने उपभोक्ता सदस्यो के उद्योग मे लोकतन्त्र लाने की अमूल्य शिक्षा भी प्रदान की है। उसने उद्योग मे बिना लाभ के काम करने वाले अभियानो की सफलता का स्तुत्य उदाहरण उपस्थित किया है। उसने सामाजिक तथा आर्थिक आधार पर शिक्षा-सम्बन्धी सार्थक कार्य किया है और उसने एक शान्तिपूर्ण सहकारी समाज की नींव डाल दी है, जिसका विस्तार क्षेत्र राष्ट्रीय सीमाओं से परे हो, जहाँ सब की सेवा करना ही, न कि कुछ थोडे से लोगों को लाभ या शक्ति प्रदान करना, प्रधान लक्ष्य हो।

आर्थिक लोकतन्त्र

सहकारिता आन्दोलन जिन साधनों के द्वारा आर्थिक एवं विश्व शान्ति प्राप्त करना चाहता है, वे उतने ही महत्वपूर्ण हैं, जितने स्वयं ये लक्ष्य। दक्षिण पन्थी तथा वामपक्षीय दोनों ही अधिनायकशाहियों द्वारा जोर

१—देखिये 'ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के प्रथम संवैधानिक सम्मेलन की रिपोर्ट' (वाशिंगटन : ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ०, १९५५), पृष्ठ ३९।

२—देखिये १५ फरवरी, १९५६ का 'न्यू यार्क टाइम्स।'

जबरदस्ती का सहारा लेना अन्त में उनके ही अभिप्रायों को विफल कर देगा। इसके विपरीत, उपभोक्ता सहकारिता ऊपर से एकतन्त्रवाद द्वारा, चाहे वह राजनीतिक हो या औद्योगिक, लोगो पर लादा नहीं जाता। यह स्वेच्छा से चलाया जाने वाला आन्दोलन है, जिसका सङ्गठन लोकतन्त्रीय तरीकों से नीचे से स्वय जनता द्वारा ही होता है। वह सर्वसाधारण को पुनः वे आधारभूत अवसर प्रदान करता है जिन्हें लोग अमेरिका में भी, अधिकाश रूप मे खो ही बैठे हैं अर्थात् जनता द्वारा अपने निजी व्यवसाय के प्रभावपूर्ण स्वामित्व एव व्यवस्था मे हिस्सा बँटाना। वह जनता को यह भी अवसर प्रदान करता है कि वह आत्म-प्रेरणा एव आत्मनिर्भरता जैसे अमेरिकी गुणों का आचरण करे।

सहकारिता का जनता पर प्रभाव

चूँकि सहकारिता लोकतन्त्रीय होता है, उसका जनता पर भी वैसा ही महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है, जैसा आर्थिक दशाओ पर। अकेला लोकतन्त्र ही ऐसा है, जो मनुष्यो के किसी समूह के प्रत्येक व्यक्ति पर निर्णय करने की जिम्मेदारी फेक देता है और इस प्रकार वह प्रत्येक व्यक्ति के बौद्धिक एव नैतिक विकास मे, उसकी कार्यदक्षता के निर्णय करने की शक्ति के तथा उत्तरदायित्व की भावना के विकास मे उसकी सहायता करता है। उपभोक्ता सहकारिता आर्थिक लोकतन्त्र है, जिसमे प्रत्येक सदस्य किसी साझे के उद्योग की जिम्मेदारियों और साथ ही उसकी बचतों एव जोखिमों मे हिस्सा बँटाता है। इस प्रकार वह व्यक्तियों और व्यवसाय दोनों ही के विकास की प्रेरणा प्रदान करता है।

जनता पर सहकारिता का जो प्रभाव पड़ता है, वह आधुनिक पुञ्जोत्पादन के प्रभाव से ठीक उलटा है। एक महान् मोटर उत्पादक ने कहा है कि "आधुनिक मालिकों का काम मजदूरो की पीठो पर से बोझा हटा कर किसी मशीन पर रख देना है तथा मजदूरो के मस्तिष्क से बोझा हटा कर प्रधान कार्यालय मे रख देना है।" मानव प्राणियों के रूप में मजदूरो को फिर क्या होना है?

लोकतन्त्रीय स्वामित्व तथा किसी सहकारिता मे उत्तरदायित्व का इससे उलटा असर होता है, इसके उदाहरण मे हम यहाँ एक अनुभव प्रस्तुत करते हैं, जब प्रस्तुत पुस्तक के एक लेखक ने कोयला-खानों की एक सहकारी दूकान के सञ्चालक-मण्डल की एक बैठक मे भाग लिया। लेखक को सयोग से यह ज्ञात था कि कुछ खनिक जो सञ्चालक-मण्डल के सदस्य थे, खान के मालिकों

द्वारा "अविवेकी तथा गैर-जिम्मेदार" समझे जाते थे। परन्तु यह देखकर बड़ी प्रसन्नता हुई कि वे ही व्यक्ति, जब किसी सहकारिता की व्यवस्था में जिम्मेदारी के पद पर कर दिये गये, तो वे व्यवसाय की समस्याओ का उतनी ही यथार्थवादिता एवं बुद्धिमत्ता से समाधान कर रहे थे, जैसा कोई भी अच्छा व्यवसायी करता है। उन्होंने अन्य बातो के अतिरिक्त एक कर्मचारी के मामले पर विचार किया, जो सुस्ती एवं ढिलाई से काम कर रहा था। उन्होने यह निर्णय किया कि उसे एक महीने की चेतावनी दी जाय, उसकी हर प्रकार से सहायता की जाय, फिर भी यदि वह न सुधरे तो उसे बर्खास्त कर दिया जाय।

जिम्मेदार औद्योगिक मजदूर तैयार करने का एक ही तरीका है और वह यह है कि उन्हे कुछ ऐसा दिया जाय, जिसके प्रति वे जिम्मेदार हों। अन्ततोगत्वा इसी निष्कर्ष पर पहुँचना होगा कि सर्वसाधारण द्वारा उद्योग का अधिकाधिक स्वामित्व एव नियन्त्रण ही औद्योगिक अशान्ति के मूल कारणों को दूर करने का सर्वश्रेष्ठ उपाय है।

मजदूर-उपभोक्ता सहकारी समितियाँ

अमेरिका मे उपभोक्ता सहकारिता के सबसे अधिक विकास के लिये हमारे कृषकों को ही श्रेय है। परन्तु ऐसी सहकारी समितियाँ, जिसके सभी सदस्य मुख्यतः औद्योगिक मजदूर ही थे, अमेरिका की सब से पुरानी सहकारी समितियाँ हैं। वे विसकॉन्सिन, ओहिओ, मसाचुसेट्स, इलिन्वायज राज्यों तथा अन्य स्थानो मे मूलतः फिललैण्डवासियों, बोहेमियावासियों तथा अन्य लोगों मे पायी जाती हैं। उनमें से अनेक मे मजदूरो तथा कृषको के आपसी सम्बन्ध काफी निकट हैं। इलिन्वायज राज्य के वॉकेगन नामक स्थान के कोऑपरेटिव ट्रेडिंग इनकारपोरेशन में, जो एक नगर सहकारी समिति है तथा जिसके सदस्य मुख्यतः औद्योगिक मजदूर ही हैं, साठ कृषक-सदस्यो को, जो समिति को दूध सप्लाई करते हैं, सञ्चालक-मण्डल मे एक स्थान तथा सदस्य कार्यकलाप समिति मे एक स्थान दिया गया है। प्रत्येक सहकारी दूध उत्पादक जितना दूध सहकारी समिति को बेचता है, उस पर उसे कुछ प्रत्यर्पण (वापसी) भी मिलता है, अर्थात् मजदूर एवं कृषक कार्य के आधार पर एक प्रकार की साझेदारी में है।

इन पुराने सङ्गठनो के अतिरिक्त, पिछले कुछ वर्षों में मजदूरो में अनेक सहकारी समितियों का आविर्भाव हुआ है। इनमे सबसे महत्वपूर्ण गृह-निर्माण सम्बन्धी समितियाँ हैं।

न्यूयार्क में गृह-निर्माण योजनाएँ

सन् १६२७ मे 'दी अमलगमेटेड क्लोदिङ्ग वर्कर्स' नामक सङ्घ ने इस दिशा मे पहला कदम उठाया, जब विख्यात अमलगमेटेड प्रतिष्ठान का निर्माण ब्रोक्स मे किया गया। बाद को उसी सङ्घ ने लोअर मनहाटन में 'अमलगमेटेड ड्वेलिंग्स' तथा 'हिलमैन हाउसेज' सस्थाओं को जन्म दिया। इन तीन गृह-निर्माण सहकारी समितियो के मकानों में, जिनका सङ्घटन एव निर्माण ए० ई० कजान के नेतृत्व मे हुआ था, ४१३५ परिवार रहते हैं। सन् १६५५ ई० मे 'इएटरनेशनल ब्रदरहुड आव इलेक्ट्रिक वर्कर्स' की स्थानीय शाखा ने चार गृह-निर्माण योजनाएँ पूर्ण कीं, जिन्हें 'इलेक्टर-चेस्टर' कहा जाता है तथा जो लॉग आइलैंड के फ्लशिंग नामक स्थान में बनी हैं। इनमें २२२६ परिवार रहते हैं। सन् १६५५ के अन्त में, 'इएटर नेशनल लेडीज गार्मेंट वर्कर्स यूनियन' का "सहकारी गॉव" खुला, जो एक सुन्दर नयी सहकारी योजना थी और जिसमें लगभग दो करोड़ डालर का खर्च पड़ा था। इसमे १६६८ परिवार रहते थे। हिलमैन हाउसेज के बगल में ही ईस्ट नदी के किनारे पर यह सहकारी गृह-निर्माण योजना जहॉ बनी है, वहॉ पहले नगर की सबसे अधिक गन्दी बस्ती थी। इन योजनाओं का सदस्य बनने के लिये प्रत्येक परिवार की प्रत्येक कमरे के लिये औसतन ६२५ डालर लगाना पड़ता है। एक कमरे का मासिक औसत किराया लगभग १७ डालर प्रतिमास जो न्यूयार्क मे 'निजी उद्योग' वाले मकानो के किराये की तुलना में बहुत कम है।

सन् १६५५ ई० मे न्यूयार्क नगर मे ३०,००० परिवार सहकारी योजनाओं के मकानो में रहते थे। इन मकानो मे रहने वाले लोगों को अन्य सहकारी योजनाओं की सेवाएँ स्वतः ही मिलती हैं और उनमे से अनेक खाद्य-सामग्री की सहकारी दुकानो, ऋण देने वाली सहकारी समितियो तथा सहकारी शिशु शिक्षालयों से लाभ उठा रहे हैं। मजदूर वर्ग द्वारा अन्य अनेक सहकारी गृह-निर्माण समितियॉ आयोजित की जा रही हैं जिनमे लगने वाली पूँजी का काफी अश मजदूर-सभाओं के पेंशन तथा कल्याण कोषों का पैसा रहेगा।[1]

१—विशेष विवरण के लिये यूनाइटेड हाउसिंग फाउंडेशन, ११ वेस्ट, ४२ स्ट्रीट, न्यूयार्क ३६, एन० वाई० को लिखिये। यह लाभ न कमाने वाली एक संस्था है, जिसमे मजदूर-सङ्घ तथा सहकारी समितिया शामिल हैं और जिसका उद्देश्य उपभोक्ताओं द्वारा प्रस्तावित सहकारी गृह-निर्माण योजना का विकास करना है।

अक्रोन के सहकारी व्यवसाय

रसद तथा अन्य सामग्रियों की दूकानों के क्षेत्र में, मुख्यत. सङ्घटित मजदूर-सभाओं के सदस्यों द्वारा ही निर्मित एवं सञ्चालित सहकारिता का एक विशिष्ट उदाहरण ओहिओ राज्य के अक्रोन नामक स्थान की एक सहकारी समिति है। उसका सङ्घटन 'यूनाइटेड रबर वर्कर्स' तथा अन्य मजदूर-सङ्घों के सदस्यों के अथक प्रयत्नों से हुआ था। मई, सन् १९५२ ई० मे सदस्यों ने विभिन्न सामानों के क्रय-विक्रय का एक विशाल केन्द्र खोला, जिसमे खाद्य-सामग्री की एक विशाल दुकान है, एक जलपान-गृह है, दवाइयों की एक दुकान है; तथा तैयार वस्त्र के, वस्त्रों की पेट्रोल से धुलाई के, आभूषण के एवं साधारण मशीनों आदि के विभाग हैं। इस केन्द्र के सामने के मैदान के बगल ही मोटरों की मरम्मत आदि की एक दुकान है। अक्रोन सहकारी समिति तथा उस क्षेत्र के स्थानीय मजदूर-सङ्घों के सयुक्त प्रयास से एक और केन्द्र खोला जा रहा है, जिसमे सदस्यों तथा उनके परिवारों के लिये आँख की जॉच तथा चश्मा आदि देने की व्यवस्था रहेगी। सन् १९५५ ई० में नगर के एक अन्य भाग मे एक दूसरा सहकारी बाजार खोला गया। उस वर्ष इस सस्था की कुल बिक्री लगभग २७,००,००० डालर की थी।[1]

सङ्गठित मजदूरों की मॉग से घबड़ा कर मालिक लोग बहुधा ही यह कहते हुए सुने जाते हैं कि मजदूरों को स्वयं ही रोजगार चलाने की कोशिश करनी चाहिये और निश्चित है कि उनकी कोशिश शीघ्र ही असफलता में समाप्त हो जायगी। परन्तु सहकारिता आन्दोलन का इतिहास बतलाता है कि 'सामान्य मजदूर' तथा कृषक लोग अवसर दिये जाने पर कोई रोजगार चलाने के लिये पूर्णतः योग्य हैं, बशर्ते वे रोशडेल सिद्धान्तों का बड़ी कड़ाई से पालन करें और कुशल व्यवस्था में आन्तरिक राजनीति का हस्तक्षेप न होने दें।

ऋण देने वाली समितियाँ

सहकारी ऋण का भी आन्दोलन इस देश मे बड़ी तेजी से आगे बढ़ रहा है। सहकारी ऋण समितियॉ या 'शिशु बैंक' जो अपने ही सदस्यों द्वारा

१—इस सहकारी संस्था के टाइप किये हुए, इतिहास के लिये, उसके शिक्षा-सम्बन्धी आन्दोलन के लिये तथा उसके सङ्घटन ने विभिन्न मजदूर-सङ्घों एवं 'फार्म ब्यूरो इंश्योरेंस कम्पनी' (जो अब राष्ट्रव्यापी बीमा कम्पनी है) द्वारा दी गयी वित्तीय सहायता के लिये 'कोऑपरेटिव एण्टरप्राइजेज आव अक्रोन' १२०१ अर्लिंगटन स्ट्रीट. अक्रोन ६, ओहिओ को लिखिये।

स्थापित और सञ्चालित किये जाते हैं, कम व्याज पर ऋण देते हैं, जिसे मजदूर लोग बैंकों से पाने मे बहुधा ही असमर्थ रहते हैं और जिसके लिये उन्हें ऋण देने वाली कम्पनियों को वहुत ऊँचा व्याज देना पड़ता है। ऋण देने वाली समितियों की सहायता से किश्त पर चीजो के खरीदने से जो मूल्य पड़ता है, उसमें कटौती हा जाती है। वे मितव्ययिता के लिये साधन प्रदान करती हैं और मजदूरों को अपने ही बहुत से व्यवसायों मे पूँजी लगाने के योग्य वना देती हैं। वे मजदूरो के आत्म-सम्मान तथा आर्थिक आत्म-निर्भरता की भावना बढा देती हैं।[1]

सहकारी समितियो से मजदूर-सभाओ के सम्बन्ध

सङ्घटित मजदूरो तथा सहकारी समितियों के आपसी सम्बन्ध को लेकर अनेक समस्याएँ हैं जैसे इन समितियों द्वारा मजदूर-सभाओं को मान्यता प्रदान करना, स्वय अपने कर्मचारियो के लिये मजदूर-सभाओं द्वारा निर्धारित वेतन देना, सहकारी समितियो द्वारा, जहाँ सम्भव हो, मजदूर-सभाओ के लेबुल वाले मालो का क्रय-विक्रय करना और दूसरी ओर मजदूर-सभाओ द्वारा सहकारी समितियो के साथ उचित व्यवहार करना। अनेक सहकारी समितियों ने इन समस्याओ को बड़ी अच्छाई से हल कर लिया है और वे अधिकाधिक अध्ययन तथा दोनो आन्दोलनो के नेताओं के बीच मैत्रीपूर्ण विचार विनिमय के विषय वने हुए हैं। इन समस्याओं के सम्बन्ध मे चिन्तित मजदूर-सभावादी यह जानकर प्रसन्न होगे कि उन अन्य देशों मे तथा इस देश के उन स्थानो मे इन समस्याओं को बड़े सन्तोषप्रद ढङ्ग से हल कर लिया गया है, जहाँ मजदूर-सङ्घों के सदस्यों ने सहकारिता आन्दोलन की सफलता मे सर्वाधिक योग दिया है।[2]

उपभोक्ता-मजदूर संरक्षण-'मजदूर-सभा लेबुल'

'मजदूर-सभा लेबुल' वह तरीका है जिसे सङ्घटित मजदूरों ने इसलिये निकाल रखा है कि मजदूर-सभाओं एव मालिकों द्वारा समझौते से निर्धारित

१—अधिक विस्तृत विवरण के लिये 'क्रेडिट यूनियन नेशनल असोसियेशन', मेडिसन, विसकॉंसिन को लिखिये।

२—इसके सम्बन्ध मे अधिक जानकारी के लिये देखिये जेम्स सायर्स द्वारा लिखित 'लेवर एण्ड कोऑप्स' (कोऑपरेटिव लीग आव दी यू० एस० ए०, ३४३ साउथ डियरबार्न स्ट्रीट, शिकागो ४, इलिन्वायज, मूल्य १५ सेंट)।

काम की शर्तों के अन्तर्गत बने मालो के क्रय को प्रोत्साहन मिले। इस आशय का एक लेबुल या चिट्ठा या तो उत्पादित वस्तु पर लगा दिया जाता है या उस कारखाने के फाटक आदि पर टाँग दिया जाता है, जहाँ मजदूर अपने सङ्गठनो के अन्तर्गत काम करते हैं। यह सच है कि मजदूर-सम्बन्धी अपेक्षाकृत अच्छी हालतों के अन्तर्गत बने माल जहाँ तक उनकी श्रेष्ठता और मूल्य का सम्बन्ध है, सर्वश्रेष्ठ सौदे नहीं होते परन्तु आमतौर पर इसमे सङ्गठित मजदूरों का दोष नहीं होता, क्योंकि मालों मे कैसा सामान लगेगा तथा बने हुए मालों का मूल्य क्या होगा, यह निर्णय तो मालिक लोग करते हैं। यद्यपि ऐसे उदाहरण हैं कि मजदूर-सभा के लेबुलो का अन्य प्रयोजनो के लिये दुरुपयोग किया गया है फिर भी वे आमतौर पर खरीदार को इस बात के लिये सर्वश्रेष्ठ गारटी प्रदान करते हैं कि माल मजदूरो के लिये उचित काम की हालतों मे बने हैं और अवाछनीय वेतन पाने वाले मजदूरो द्वारा बुरी काम की शर्तो के अन्तर्गत नही बने हैं।

लेबुलो का प्रयोग 'अमलगमेटेड क्लोदिङ्ग वर्कर्स आव अमेरिका' जैसे सङ्घटनो द्वारा इसलिये भी किया जा रहा है कि दक्षिण मे 'कम्पनी' नगरो के तैयार कपडे के कारखानो के मालिको पर यह दवाव पड़े कि वे इस सङ्घ से सामूहिक सौदे का समझौता कर लें। इनमे से जब कुछ मालिक यह अनुभव करने लगते हैं कि उनके मालो पर मजदूर-सभा के लेबुल न रहने पर उनकी विक्री गिर जायगी, तभी वे अपने कर्मचारियो से मिलना स्वीकार करते हैं, जिन्हे इस 'कम्पनी' नगर के 'प्रभुत्वपूर्ण' वातावरण मे सङ्घटन कार्य मे अलङ्घनीय बाधाओं का सामना करना पडता है। वफादार मजदूर-सभावादी, सहकारी समितियो के क्रय-एजेंट तथा समझदार नागरिक 'लेबुल अवश्य ढूँढते हैं।' परन्तु सभी आवश्यकताओ के अनुसार मजदूर-सभा के लेबुल वाले मालो का पाना हमेशा आसान नहीं होता। मजदूर-सभा के मजदूरों द्वारा बने सन्तोषप्रद, श्रेष्ठता एव मूल्य के तैयार कपडे पा जाना, उनके द्वारा सुन्दर छपाई करना, उनके द्वारा उत्पादित कोयला, मोटर आदि के टायर, पेट्रोल पा जाना, मजदूर-सङ्घीय होटलों एव जलपान गृहो में ही खाना-पीना तथा उन्हीं की हजामत की दूकानों में हजामत बनवाना आदि अपेक्षाकृत आसान है। परन्तु माल चाहे मजदूर-सभाओं के द्वारा ही क्यो न बने हों, लोगों को चैन नहीं पड़ता, क्योंकि उदाहरण के लिये यदि कोई व्यक्ति यह पता लगावे कि किसी मजदूर-सभा लेबुल वाली सूती कमीज में लगे सामान का मूल स्रोत क्या है तो वह देखेगा कि बीच मे लाभ कमाने वाले बहुत से लोग हैं और मजदूर-सभा वाले मजदूरों द्वारा उत्पादित सिगरेटों तथा तम्बाकू के अन्य

सामानों के उत्पादन की कहानी की जॉच करने पर पता चलता हैं कि 'तम्बाकू मार्ग' अनेक बुराइयो से कंटकाकीर्ण है ।

जहॉ तक पसारी, परचून तथा खाद्य सामाग्रियो का सम्बन्ध है, उदाहरण के लिये मजदूर-सभाओं के मजदूरो द्वारा तैयार किया हुआ आटा, प्राप्त करना सम्भव है। टिनबन्द चीजो के कुछ कारखाने आदि भी सङ्गठित हैं परन्तु कृषि-मजदूरों की बहुत कम मजदूर सभाएँ हैं और जो हैं वे छोटे हैं। चुकन्दर, मटर, सोयाबीन, टमाटर, प्याज, सलाद, अगूर, किशमिश तथा नीबू आदि की अधिकाश फसल की कटाई, तैयारी आदि घुमक्कड़ तथा अल्पवयस्क मजदूरों द्वारा, बहुत कम वेतन तथा अन्य बुरी हालतों के अन्तर्गत होती है।

अमेरिकी मजदूरो को और भी व्यापक मोर्चे पर सङ्गठित करना होगा और आगे भी केन्द्रीय तथा राज्यीय कानून बनाने होंगे, जिनके द्वारा न्यूनतम वेतन को बढ़ाना तथा अधिकतम काम के घण्टो को घटाना तथा व्यावसायिक कृषि एवं उद्योग मे भी अल्पवयस्कों द्वारा काम करने को रोकना होगा, तभी अमेरिकी उपभोक्ता शुद्ध आत्मा से कोई वस्तु खरीद और खा सकते हैं।

निष्कर्ष

यह आवश्यक ही नहीं अनिवार्य भी है कि लोकतन्त्र का उद्धारक सिद्धान्त न केवल राजनीतिक जीवन मे लागू हो, अपितु वह मालिक-मजदूर सम्बन्धो तथा आर्थिक प्रणालियों पर भी लागू हो।

हम यहॉ इस आम सिद्धान्त को दोहरा देना चाहते हैं कि व्यवसायो एव उद्योगों के स्वामित्व एव व्यवस्था मे सर्वसाधारण जनता किस हद तक किसी न किसी रूप से भाग लेती है, यही उद्योग मे लोकतन्त्र की अन्तिम कसौटी है तथा इस बात की एक निश्चित गारटी है कि उद्योग सभी की सेवा के लिये चलाया जायगा न कि कुछ थोड़े से लोगों के लाभ एव प्रतिष्ठा के लिए।

१३

मजदूर—नागरिकों के रूप में

अधिकांश लोग यह मानते हैं कि मजदूर-आन्दोलन ने अपने सदस्यों का जीवन-स्तर उठाने में काफी सफलता प्राप्त की है। परन्तु बहुत से लोग यह पूछ बैठते हैं कि सारे राष्ट्र के समक्ष उपस्थित समस्याओं के हल में मजदूरों ने क्या योगदान किया है?

श्रम-आन्दोलन के विशेषज्ञ आमतौर पर ऐसा सोचते हैं कि जब भी मजदूर-सभा अपने सदस्यों का आर्थिक स्तर ऊँचा करती है (मजदूर-सभाओं में अब औद्योगिक मजदूर-वर्ग के लगभग एक तिहाई सदस्य हैं और यदि उनके परिवार के सदस्यों को भी गिन लिया जाय, तो वे राष्ट्र की जनसंख्या के काफी बड़े भाग हो जाते हैं), उसी समय असङ्गठित मजदूरों में भी अपेक्षाकृत काम की अच्छी शर्तों की माँग उत्पन्न हो जाती है और प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से, इसका राष्ट्र की अर्थ-व्यवस्था पर अच्छा प्रभाव पड़ता है।

इसके अतिरिक्त यह स्पष्ट है कि मजदूरों के साथ सामूहिक प्रयत्नों द्वारा जीवन-स्तर उठाने का बड़ा गहरा प्रभाव सारे मजदूर-वर्ग में आत्म-सम्मान तथा मानव-गरिमा की भावना के विकास पर पड़ता है और यही सच्चे अर्थ के लोकतन्त्रीय समाज के लिये एक आवश्यक आधार है। प्राचीन-काल में मजदूरों को क्रय-विक्रय की एक सामग्री समझा जाता था, जिनकी कार्यदक्षता अन्य वस्तुओं की भाँति खरीदी और बेची जा सकती थी। परन्तु मजदूर-सभाओं ने यह बराबर ही कहा है कि किसी राष्ट्र की श्रम शक्ति के सङ्गठन में मनुष्य ही होते हैं और उनकी भी वे ही आवश्यकताएं और आकांक्षाएं होती हैं, जो अन्य मनुष्यों की। उन्होंने यह भी कहा है कि मजदूरों का लक्ष्य केवल उच्चतर वेतन ही पाना नहीं है, अपितु एक स्वतन्त्र तथा लोकतन्त्रीय समाज में मजदूरों के लिये एक उच्चतर सामाजिक हैसियत की सिद्धि करना भी है।

मजदूर-सभा—नागरिकता का प्रशिक्षण विद्यालय

मजदूर-आन्दोलन नागरिकता में प्रशिक्षित करने के लिये एक विशाल विद्यालय है। मजदूरों को अपनी सभाओं के माध्यम से अपने सामूहिक उद्देश्यों पर विचार-विमर्श करने तथा व्यापक सामाजिक प्रश्नों पर, जिनका राष्ट्र तथा विश्व पर प्रभाव पड़ता है, अपनी भी महत्ता का ज्ञान करने का भी अवसर मिलता है, जो असङ्गठित कर्मचारियों को नही सुलभ होता। मजदूर-सभाओ की बैठके, कुछ कम-वेस रूप मे सार्वजनिक समस्याओ पर विचार करने के लिये मञ्च बन गयी हैं। यद्यपि यह सत्य है कि मजदूर-सभाओ की बैठको तथा विशेष सभाओ मे वे सभी दोप तथा साथ ही गुण भी प्रदर्शित होते है, जो सभी लोकतन्त्रीय सस्थाओं या कार्यविधियो मे विद्यमान होते है, तथापि यह कहा जा सकता है कि श्रम-आन्दोलन हमारी सरकार के लोकतन्त्रीय स्वरूप को वचाये रखने के लिये एक भारी सरक्षण प्रदान करता है। वह किस प्रकार है इसे नीचे समझाया गया है।

मजदूरो के सामुदायिक कार्य-कलाप

पिछले कुछ वर्षों मे जो एक महत्वपूर्ण बात हुई है, वह यह है कि सङ्गठित मजदूरो ने सामुदायिक सामाजिक सस्थाओ के लिये काफी कोष एकत्र कर लिया है। ए० एफ० एल० की सन् १९५५ वाली वार्पिक बैठक मे जार्ज मीनी ने बतलाया कि उसके ५५,००० सदस्य सारे अमेरिका मे स्वास्थ्य, लोक-कल्याण तथा मनोरञ्जन सस्थाओं की समितियों तथा कार्य-कारिणी परिषदों मे स्वयसेवको के रूप मे काम कर रहे हैं, तथा ए० एफ० एल० के ४५ प्रतिनिधि तो पूर्णरूपेण सामुदायिक कोषो के लिये ही काम कर रहे हैं। सी० आई० ओ० की अन्तिम वार्पिक बैठक मे वाल्टर रूथर ने बतलाया कि सी० आई० ओ० से सम्बद्ध मजदूर-सभाओ के सदस्य भी ऐसे ही कार्य-कलाप मे लगे हुए हैं। आजकल सामुदायिक कोषो का लगभग एक तिहाई भाग सङ्गठित मजदूरों से ही प्राप्त होता है।

ए० एफ० एल० की कार्यकारिणी परिषद् की एक हाल की रिपोर्ट मे कहा गया है कि हमारी मजदूर-सभाओ ने विशेषरूप से अपने केन्द्रीय श्रम-सस्थाओ द्वारा अपने प्रयत्न सैकड़ो सामुदायिक कार्यों मे लगा दिये हैं। उन्होंने गन्दी बस्तियों को हटा कर तथा अपेक्षाकृत अच्छी गृह-निर्माण एव नगर-विकास योजनाएँ कार्यान्वित करके जन-समुदाय का सुधार करने मे, देश की बड़ी सड़कों तथा परिवहन के अन्य साधनो का अभिनवीकरण करने में तथा अन्य नगर योजनाओ मे विशेष ध्यान दिया है। उन्होने शिक्षा-व्यवस्था

का विस्तार कर श्रमिकों को शिक्षा की अधिक सुविधा देने का प्रयास किया है।[1]

वाल्टर रूथर ने १०० सामुदायिक संस्थाओ में काम करने वाले सी० आई० ओ० के २५,००० मजदूर-सभाओं के सलाहकारों की ओर ध्यान आकर्षित कराया जो वृद्धो तथा असैनिक प्रतिरक्षा से सम्बन्धित एव किशोरों में अपराध वृत्ति तथा मदिरापान में कमी करने, हड़ताली मजदूरो के परिवारो को भोजन देने, आदि से सम्बन्धित सामुदायिक कार्यक्रमो में सक्रिय-कार्य कर रहे थे। विक्टर जी० रूथर के निर्देशन मे सी० आई० ओ० अपने समुदाय सम्पर्क के माध्यम से यह प्रयास कर रहा था कि धार्मिक, शैक्षणिक, नागरिक, कृषि क्षेत्र के युवको तथा सेवा निवृत सैनिकों की सस्थाओ और अन्य सङ्घटनो के लोग भी मजदूरों के प्रति स्नेह और सहानुभूति का रुख अपनावे।[2]

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के सविधान ने एक सामुदायिक सेवा समिति का निर्माण किया जिसका उद्देश्य है—"स्थानीय समितियों के मामलो मे सदस्यो तथा सम्बद्ध मजदूर-सभाओ को सक्रिय भाग लेने को प्रोत्साहित करना तथा इस प्रकार की सामुदायिक सस्थाओं की सामाजिक प्रशाखाओ से सुदृढ सम्बन्ध स्थापित करना।" ए० एफ० एल-सी० आई० ओ० के प्रथम सवैधानिक अधिवेशन ने न केवल इस समिति के प्रति अपना समर्थन प्रकट किया, अपितु उसने राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओ मे तथा राज्यीय एव नगर केन्द्रीय सस्थाओ में समुदाय सेवा विभागो के खोले जाने की भी घोषणा की जिनमें, जहाँ सम्भव हो वहाँ पूरे समय तक काम करने वाले कर्मचारी रखे जॉय। इसके अतिरिक्त, अधिवेशन ने घोषणा की कि सभी स्थानीय मजदूर-सभा समाज सेवा समितियाँ स्थापित करें।

संचार साधन मजदूर-सभा के अध्यक्ष और ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की समाज सेवा समिति के सभापति जोसेफ ए० बर्न ने प्रतिनिधियों का ध्यान राष्ट्र के उन बहुत से लोगो की ओर आकर्षित किया जो गरीबी में दिन बिता रहे थे और कहा कि जब हम लोग अपने ही लोगों की, अपने ही पड़ोस मे अपने ही पिछवाड़े, अपने ही राष्ट्र में उपेक्षा करते हैं। तब हमारे लिये साम्यवाद जैसी अपेक्षाकृत बड़ी समस्या के विरुद्ध लड़ने की बात भी सोचना मूर्खता है।

१—देखिये, ए० एफ० एल० के ७४ वे वार्षिक अधिवेशन में उसकी कार्यकारिणी परिषद् की रिपोर्ट (ए० एफ० एल० १९५५), पृष्ठ २०१।

२—देखिये, सातवे संवैधानिक अधिवेशन मे अध्यक्ष वाल्टर पी० रूथर की रिपोर्ट (सी० आई० ओ०, १९५५), पृष्ठ ६५।

ए० एफ० एल०-सी आई० ओ० की कार्यकारिणी परिषद् ने सन् १९५६ ई० की अपनी प्रथम बैठक में मजदूर सभा के सदस्य तथा जनता के पारस्परिक उत्तरदायित्वों के सम्बन्ध में एक महत्वपूर्ण वक्तव्य जारी किया। अध्यक्ष बर्न के शब्दों मे, यह वक्तव्य "पृथकवाद तथा वर्ग सङ्घर्ष के सिद्धान्तों को नहीं मानता" और यह संकेत करता है कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के सदस्य "सहयोग, मेल तथा सभी के लिये उच्चकोटि की नागरिकता के समर्थक हैं—तथा सभी के लिये एक श्रेष्ठतर समाज भी चाहते हैं।"

वक्तव्य इस प्रकार है—

१—**सर्वप्रथम नागरिक**—"किसी मजदूर सभा का सदस्य सर्वप्रथम समाज का एक नागरिक है।"

२—**समाज के प्रति उत्तरदायित्व**—"किसी मजदूर-सभा के सदस्य का अपने समाज के प्रति एक कर्तव्य होता है। उसे अपने समाज को, रहने, काम करने तथा बच्चों के पालन-पोषण योग्य अच्छा बनाने मे अन्य नागरिकों के साथ सहयोग करना चाहिये। उसे इस बात की चिन्ता होनी चाहिए कि सारे जन-समुदाय के लिये स्वास्थ्य, कल्याण तथा मनोरञ्जन सम्बन्धी पर्याप्त सेवाएँ उपलब्ध हों।"

३—**स्वास्थ्य तथा लोक-कल्याण**—"मजदूर-सभाओं का अपने सदस्यों तथा उनके परिवारों के स्वस्थ्य एवं कल्याण के प्रति कर्तव्य है, जिसका विस्तार क्षेत्र काम करने के स्थान की सीमाओं से आगे भी है। इस कर्तव्य मे न केवल वे सङ्कटापन्न स्थितियाँ शामिल हैं, जो हड़ताल बेकारी या अन्य किसी दैवी विपत्ती के कारण उतपन्न होती हैं, अपितु उसमें यह भी शामिल है कि काम में लगे हुए सदस्य की उसके व्यक्तिगत तथा पारिवारिक समस्याओं के हल मे सहायता की जाय।"

४—**सामाजिक आवश्यकताएँ**—"समाज का अपने नागरिकों के प्रति एक कर्तव्य होता है। उसे उन सामाजिक आवश्यकताओं को पूरी करने के लिये तैयार रहना चाहिए, जिन्हें व्यक्ति या परिवार अपने निजी साधनों के बल पर पूरी नहीं कर सकते या पर्याप्त रूप से पूरी नही कर सकते।"

५—**सामाजिक सेवा समितियाँ**—"आमतौर पर मजदूर-सभाओं ने बजाय सीधे अपनी समाज सेवा समितियाँ स्थापित करने के, समाज मे मौजूदा सेवा समितियों का ही समर्थन करने तथा उनमे भाग लेने का निर्णय किया है। जिस हद तक सामाजिक समितियों के कर्मचारी उनकी सुविधाएँ आम जनता की सेवा हेतु उपलब्ध होती हैं, उसी हद तक वे सङ्गठित मजदूरों के पुरुषों तथा स्त्रियों से लिये भी उपलब्ध हैं।"

६—**सरकार का उत्तरदायित्व**—"जनता के स्वास्थ्य तथा कल्याण सम्बन्धी मोटी आवश्यकताओं को पूरी करना सरकार का मूल उत्तरदायित्व है।"

७—**स्वैच्छिक समितियाँ**—"जनता की समाज कल्याण सम्बन्धी आवश्यकताओं की पूर्ति में स्वैच्छिक या गैर-सरकारी समाज सेवा समितियाँ तथा तज्जनित सुविधाओं का एक महत्वपूर्ण स्थान है। समाज सेवा-कार्य के अन्तर्गत निम्नलिखित उत्तरदायित्वपूर्ण कार्य मुख्य रूप से आते हैं—चरित्र-निर्माण, बच्चों का पथ-प्रदर्शन; परिवारों को सलाह देना तथा युवकों के कार्य-कलाप प्रयोग तथा प्रारम्भिक अनुसन्धान आदि कार्यों का क्षेत्र भी इस प्रकार के उत्तरदायित्व निर्वाह के अन्तर्गत आता है।"

८—**सहयोग**—"सङ्गठित मजदूरों का यह कर्तव्य है कि वे समाज सेवाओं को अधिक उपयोगी बनाने तथा उनमें वृद्धि करने में समाज के अन्य दलों के साथ सहयोग करें, साथ ही मजदूर-सभाओं के सदस्यों के स्वास्थ्य तथा कल्याण सम्बन्धी उपलब्ध सेवाओं के सम्बन्ध में सूचित करें तथा उन्हें यह बतायें कि इन सेवाओं का उपयोग क्योंकर किया जा सकता है।"

९—**भेदभाव निषिद्ध**—"आवश्यकता के आधार पर ही चाहे जिस रूप में हो सहायता देनी चाहिए और इस बात का ख्याल नहीं करना चाहिए कि आवश्यकता का कारण क्या है तथा जिसे आवश्यकता है, उसकी जाति या रङ्ग क्या है और मूलतः वह किस देश का है।"

१०—**निरोध**—"सामाजिक दोषों को दूर करने का अच्छा से अच्छा उपाय करने की अपेक्षा सामाजिक समस्याओं को उत्पन्न होने से रोकना ही श्रेयस्कर है।"

मार्च, सन् १९५६ में समाज सेवा समितियों के पूरे समय तक काम करने वाले लगभग १५० कर्मचारियों ने, जो अपने पदों पर सङ्गठित मजदूरों द्वारा ही मनोनीत थे, ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की समाज सेवा समिति के प्रथम वार्षिक सम्मेलन में भाग लिये, जिससे मजदूर-आन्दोलन तथा समाज सेवा समितियों के कार्य-कलापों का आपस में समन्वय हो सके। ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के मन्त्री-कोषाध्यक्ष विलियम एफ० श्निजलर ने उपस्थित लोगों को बतलाया कि वह "सकुचित तथा स्वार्थपूर्ण" मार्ग जिसमें कभी मजदूर-सङ्घवाद को घसीट लिया गया था, अब अतीत की वस्तु बन गया है। वेतन के अतिरिक्त अन्य बहुत सी बातें हैं, जिनके सम्बन्ध में मजदूरों को दिलचस्पी है। समाज सेवा समिति के अध्यक्ष जोसेफ ए० बर्न ने कहा कि भविष्य में मजदूर आन्दोलन की सफलता इस बात पर निर्भर

करेगी कि मजदूर-सभा अपने हितों को आम जनता के हितों के साथ मिला देते हैं या नहीं।

समिति के सञ्चालक लियो ए० पेर्लिस ने कहा कि मजदूरों को आम जनता के बारे में इसलिये दिलचस्पी है कि वे मनुष्य हैं, न कि इसलिये कि वे मजदूर-सभाओं के सदस्य हैं। आपने यह भी कहा कि मजदूरों को "सभी लोगों की आवश्यकता पूरी करने का प्रयत्न करना चाहिये।"[1]

समाज को और भी अच्छा बनाने के उद्देश्य से ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० ने कई अन्य स्थायी समितियों का निर्माण किया है जिनमें गृह-निर्माण तथा शिक्षा-सम्बन्धी समितियाँ भी हैं। सच तो यह है कि संवैधानिक रूप से निर्मित उसकी सभी समितियाँ, यदि प्रभावपूर्ण ढङ्ग से काम करें, तो वे अपेक्षाकृत अच्छे समाज के निर्माण में सहायक हो सकती हैं।

सामाजिक कानून

सङ्गठित मजदूरों ने राष्ट्र की जनता की अन्य तरीकों से भी सेवा की है। स्थानीय, राज्यीय तथा राष्ट्रीय मजदूर-सभाओं की बैठकों में पारित प्रस्तावों द्वारा प्रस्तावित कानूनों की सुनवाई के समय अपने प्रतिनिधियों को वहाँ भेज कर, तथा विधान सभाओं के प्रतिनिधियों पर अपने प्रभाव द्वारा, मजदूरों ने अधिकाधिक उदार तथा जनहितकारी कानून के निर्माण में बड़ा भारी योग दिया है। उन्नीसवीं शताब्दी के आरम्भ से ही इन मजदूर सभाओं ने अनेक अच्छे काम किये हैं। मजदूरों ने अन्य प्रगतिशील तत्वों के साथ मिल कर निःशुल्क सार्वजनिक स्कूल खोलने कर्ज के लिये कैद की सजा रद्द,

---

१—ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की समाज सेवा समिति का प्रधान कार्यालय १७७६ ब्राडवे, न्यूयार्क, न्यूयार्क राज्य है। कार्नेल विश्वविद्यालय के उद्योग तथा मजदूरों से सम्बन्धित शिक्षालय के, मजदूर सामुदायिक योजनाओं से सम्बन्धित कार्य-कलापों के लिये देखिये जैक बारबारी द्वारा लिखित यूनिवर्सिटीज एण्ड यूनियन्स इन वर्कर्स एजुकेशन' का परिच्छेद ८ (हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९५५)। किस प्रकार एक स्थानीय 'टीम्सटर्स' मजदूर-सभा (वेयर हाउस एण्ड डिस्ट्रीब्यूशन वर्कर्स लोकल ६८८) देश के पश्चिमी भाग के एक नगर में सामुदायिक कार्य में रत रहा, इसके रोचक वर्णन के लिये 'दी टीम्सटर' नामक पत्रिका के मार्च, १९५६, के अंक में पृष्ठ ७-११ पर प्रकाशित 'हाऊ कम्यूनिटी ऐक्शन सक्सीड्स इन सेन्ट लूई' नामक लेख देखिये।

करने तथा सभी नागरिकों को मताधिकार दिये जाने के लिये आन्दोलन चलाये हैं।

अभी हाल के वर्षो मे मजदूर-आन्दोलन ने कुछ ऐसे ही कल्याणकारी कानून बनवाने मे सफलता प्राप्त की है। इनमे उल्लेखनीय हैं—अनेक उद्योगो मे किशोरो द्वारा काम लिये जाने की प्रथा के अन्त का कानून, औरतो को अनुचित रूप से अधिक देर तक काम करने के विरुद्ध सरक्षण प्रदान करने का कानून, न्यूनतम वेतन कानून, सामूहिक सौदे का कानून, मजदूरों को मुआवजे देने का कानून, वृद्धावस्था मे पेशन का, बेकारी के विरुद्ध बीमा का, गदी बस्तियों की सफाई का, नागरिक स्वतन्त्रताओं की सुरक्षा का कानून तथा जनहितकारी कानून।

यह ध्यान देने योग्य बात है कि सङ्घटित मजदूरो की सफलताओ की तुलना मे असङ्घटित मजदूरो का श्रमिको या आम जनता के हित मे किये गये कानूनी सुधारों मे कोई प्रत्यक्ष योग नहीं रहा है। इस आरोप का कि सङ्गठित मजदूरो मे 'अत्यधिक वर्ग-जागरूकता' होती है, कभी-कभी यह उत्तर दिया जाता है कि असङ्गठित मजदूर तो 'जागरूक ही नहीं है और न कर्मचारी प्रतिनिधित्व योजनाओ या कम्पनियो (व्यावसायिक सस्थाओ) के सङ्घो का सार्वजनिक मामलो पर कोई प्रभाव ही रहा है।' अनेक मामलो में नागरिकों की ही सस्थाएँ जैसे 'नेशनल चाइल्ड लेबर कमिटी' (राष्ट्रीय बाल श्रमिक कमिटी) (राष्ट्रीय उपभोक्ता सङ्घ), 'दी नेशनल कज्यूमर्स लीग', 'दी अमेरिकन एसोसियेशन फार लेबर लेजिस्लेशन, (श्रमिक कानूनो के लिए अमेरिकी सङ्घ) दी अमेरिकन एसोसियेशन फॉर सोशल सिक्योरिटी सामाजिक सुरक्षा के लिए अमेरिकी सङ्घ 'दी अमेरिकन्स फार डेमोक्रैटिक ऐक्शन', (लोकतान्त्रिक कारवाई के लिए अमेरिकी सङ्गठन) 'दी नेशनल हाउसिग कान्फ्रेस', (राष्ट्रीय निवास व्यवस्था सम्मेलन) 'दी कोआपरेटिव लीग आव दी यू० एस० ए०', (अमेरिका का सहकारी सङ्गठन) चर्च सस्थाएँ तथा अन्य सङ्गठन सामाजिक सुधार मे काफी प्रभावपूर्ण ढङ्ग से सहायक रहे हैं। दुर्भाग्य की बात है कि मालिक-सङ्घों के कार्यों को देखने पर पता चलता है कि आमतौर पर उन्होने इन सुधारो का सक्रिय रूप मे विरोध किया है।

राजनीतिक गठबन्धन

राजनीति कार्यों के क्षेत्र में, बड़ी-बड़ी श्रम-सस्थाओ की आरम्भ से ही यह नीति रही है कि वे किसी एक विशेष राजनीतिक दल से अपना कोई सम्बन्ध नहीं जोड़तीं और न कोई मजदूर दल ही स्थापित करती हैं, बल्कि

वे चुनावों मे "मजदूरों के मित्रों का समर्थन करती हैं और "मजदूरों के शत्रुओं को पराजित" करती हैं।" इस उद्देश्य से विधान सभा के प्रतिनिधियों के मतदान पर निगरानी रखी गयी है तथा अलग-अलग उम्मेदवारों का समर्थन किया गया है चाहे वे किसी दल के क्यो न हो।

जैसा बताया जा चुका है, यह तरीका अपनाने से मजदूरों को काफी सफलता प्राप्त मिली है। हॉ, इसके साथ ही यह बात भी अवश्य है कि बहुत से राजनीतिज्ञों के मन मे यह डर बना रहता है कि यदि मजदूरो को सन्तोप न मिला तो मजदूर किसी तीसरे दल का समर्थन कर बैठेंगे। यह डर निराधार नहीं है, इस बात का सबूत तो ए० एफ० एल० की कार्यकारिणी परिषद् तथा रेल मजदूर-सभा द्वारा सीनेटर ला फोलेट का समर्थन है, जो सन् १६२४ में "प्रोग्रेसिव" (प्रगतिवादी) उम्मेदवार थे, तथा ए० एफ० एल० के सन् १६३५ वाले अधिवेशन मे अध्यक्ष विलियम ग्रीन का वह वक्तव्य है जिसमे उन्होंने उस समय किसी मजदूर दल की स्थापना का विरोध किया था, परन्तु यह कहा था कि "जब सम्यक् रूप से मजदूरों का यह मत प्रकट हो जायगा कि उनके विचार से उनकी हित रक्षा दलगतहीन राजनीतिक कार्यों की अपेक्षा इस प्रकार के कार्यो से हो सकेगी तब बृहत् मजदूर सङ्घ किसी स्वतन्त्र राजनीतिक दल की स्थापना करने मे यह घोषणा कर देगा कि वह स्वतन्त्र रूप से राजनीतिक कार्य करने का पक्षपाती है।[1]"

इसके बीस वर्ष बाद नेशनल एसोसियेशन आव मैनुफैक्चरर्स (उत्पादन कर्ता राष्ट्रीय मालिक सघ) द्वारा मजदूर पक्ष के कार्यक्रमो और विशेषकर उनकी "कार्य करने के अधिकार" सम्बन्धो कानूनों का समर्थन करने की नीति की निन्दा की चर्चा करते समय ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के अध्यक्ष जार्ज मीनी ने ऐसा ही मत व्यक्त किया था। उन्होंने कहा, "यदि मालिक सङ्घो का यह मत मान लिया जाय कि मजदूर-सभाओ के सदस्यों को मताधिकार नहीं देना चाहिये तो हमारा उत्तर भी स्पष्ट है। यदि हम अपने अधिकारो की रक्षा के हेतु मजदूर-सभाओं के रूप मे काम नहीं कर सकने तो हमारे लिए कोई राजनीतिक मजदूर दल स्थापित करने के अतिरिक्त अन्य कोई चारा नहीं रह जाता।"[2]

अमेरिका की अपेक्षा ग्रेट-ब्रिटेन, फ्रास, स्कैंडिनेवियन राष्ट्र, बेल्जियम, हालेंड, न्यूजीलैंड, तथा आस्ट्रेलिया मे मजदूरो के आम कल्याण के क्षेत्र मे

१—देखिये, १२ अप्रैल, सन् १६३६ ई०, का 'न्यूयार्क टाइम्स'।
२—देखिये, १० दिसम्बर, सन् १६५५ ई०, का 'न्यूयार्क टाइम्स'।

अधिक काम हुआ है और कुछ महत्वपूर्ण मामलों में यह काम बहुत आगे बढ गया है। इन देशो में न केवल जबरदस्त मजदूर तथा सहकारिता के आन्दोलन हुए हैं, अपितु शक्तिशाली समाजवादी-लोकतन्त्रवादी दल, समाजवादी दल, मजदूर दल या मजदूर-कृषक दल भी बने हैं, जिन्होंने कई देशों मे सरकारें भी बनायी हैं। सन् १६५६ के आरम्भ में यूरोप में इस प्रकार के दलों का डेनमार्क, नार्वे तथा स्वीडन की सरकारो पर नियन्त्रण था, बेल्जियम, फिनलैंड, फ्रांस तथा हालेंड मे इन मजदूर-पार्टियों ने मन्त्रिमण्डल का नेतृत्व किया। यह पार्टियाँ आस्ट्रिया, इटली तथा स्विट्जरलेंड के मन्त्रि-मण्डलों में शामिल हुईं, तथा जर्मनी और ग्रेट-ब्रिटेन में मुख्य विरोधी दल थीं। इसी प्रकार मजदूर दल ही आस्ट्रेलिया, जापान तथा न्यूजीलेंड मे भी मुख्य विरोधी दल थे, वे इजरायल तथा बर्मा की सरकारों मे प्रभुत्वपूर्ण शक्तिशाली दल थे तथा उन्होंने ही सास्काचेवॉ, कनाडा, एव जमाइका मे सरकारें बनायीं। भारतवर्ष मे समाजवादी दल का बडा प्रभाव है और पण्डित नेहरू के नेतृत्व मे कॉंग्रेस अपने मजदूर-वर्ग तथा अपनी समाजवादी नीति पर गर्व करती है।[1]

अमेरिका में मजदूर-आन्दोलन ने अबतक अपना राजनीतिक कार्यकलाप प्रधान राजनीतिक दलों के दायरे में ही सीमित कर रखा है। ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० के विलयन के पहले, इन दोनो सस्थाओं ने अलग-अलग अपनी समितियाँ कायम कर रखी थीं, जो उनके राजनीतिक कार्यों का नेतृत्व करती थीं। ए० एफ० एल० की समिति का नाम 'लेबर्स लीग फार पोलिटिकल एजुकेशन' (एल० एल० पी० ई०) तथा सी० आई० ओ० की समिति का नाम 'पोलिटिकल ऐक्शन कमिटी' (पी० ए० सी०) था।

सभा में भारी सख्या मे उदारनीति वाले उम्मेदवार चुने गये। सङ्घटित मजदूरों ने स्वय ही चन्दा आदि देकर इन समितियो की सहायता की।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के बन जाने के बाद, ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० की राजनीतिक समितियों का अस्तित्व समाप्त हो गया और एक स्थाई समिति की जिसका नाम 'कमिटी ऑन पोलिटिकल एजूकेशन' (सी० ओ० पी० ई०) था, स्थापना हुई, जिसका कार्य "ठोस राजनीतिक शिक्षा देने की आवश्यकता" पूरी करना तथा मजदूरों को नागरिकता के अपने पूर्ण अधिकारों एव उत्तरदायित्वों का प्रयोग करने के लिये" प्रोत्साहित करना था।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के प्रथम सवैधानिक अधिवेशन में प्रस्ताव समिति ने कुछ उन कानूनों की चर्चा करने के बाद, जिन्हें मजदूर पारित करा सके थे, घोषणा की कि इन सफलताओ के बावजूद "प्रतिक्रिया वादी व्यवसायियों का एक छोटा परन्तु शक्तिशाली प्रमुख दल अब भी मजदूरों के अपने सङ्घटन को अधिक सुदृढ़ बनाने के न्यायोचित प्रयत्नों का विरोध कर रहा है।" उसने सङ्घटित मजदूरो के राजनीतिक कार्यकलापो में विस्तार की तथा वृहत सङ्घ के सदस्यों की पत्नियों, बहिनों एव पुत्रियों, तथा साथ ही मजदूर-सभाओं की महिला सदस्यो मे राजनीतिक शिक्षा के प्रसार की सिफारिश की।

किसी एक राजनीतिक दल के प्रति मजदूरो की निष्ठा के प्रश्न हर समिति के प्रस्ताव मे जो अधिवेशन द्वारा बिना किसी विवाद के पारित हो गया, कहा गया था—

"हम सङ्घटित मजदूरों की इस परम्परागत नीति की पुन: पुष्टि करते हैं कि वे किसी अन्य दल के साथ कोई गठबन्धन नहीं करेंगे तथा योग्य उम्मीदवारों का ही समर्थन करेंगे, चाहे वे किसी दल के हों। जहाँ सम्भव होगा हम ऐसे अन्य दलो के साथ सहयोग करेंगे, जिनके वे ही आदर्श एव लक्ष्य होंगे जो हमारी सस्था के हैं, परन्तु हमारा उद्देश्य न तो किसी संस्था पर अधिकार करने का है और न ही हम अपने अस्तित्व का किसी दल मे, किसी ढंग से विलियन करेंगे।"[१]

व्यावहारिक तौर पर में पिछले कुछ वर्षों में मजदूरों ने अधिकतर

१—देखिये, सन् १९५५ में हुए ए० एफ० एल० सी० आई० ओ० के प्रथम संवैधानिक अधिवेशन की कार्यवाहियो की रिपोर्ट (वाशिंगटन, डी० सी० : ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ०), पृष्ठ १६१।

डेमोक्रेटिक दल के ही उम्मेदवारों का समर्थन किया है, यद्यपि उन्होंने प्रति-क्रियावादी समझे जाने वाले अनेक डेमोक्रेटों का समर्थन करने से इनकार भी कर दिया है। यद्यपि अधिकांश मजदूर नेताओं ने राष्ट्रपति पद के लिये डेमोक्रेटिक उम्मेदवारों को ही मत दिया है, ए० एफ० एल० के अधिवेशन ने १६५२ ई० के पहले तक राष्ट्रपति पद के लिए किसी भी उम्मेदवार का औपचारिक रूप से समर्थन नही किया। सन् १६५२ ई० में उसने औपचारिक रूप से एडलाई स्टीवेसन का समर्थन किया। सन् १६५६ में ए० एफ० एल० सी० आई० ओ० के जेनरल बोर्ड ने स्टीवेसन तथा कीफावर का क्रमशः राष्ट्रपति तथा उप-राष्ट्रपति के पद के लिये समर्थन किया।

इसके विपरीत, अनेक मजदूर-सभाओ ने स्थानीय मजदूर, कृषक मजदूर तथा समाजवादी दलों के उम्मेदवारों का अनेक वर्षो से समर्थन किया है तथा सिलाई उद्योग के शक्तिशाली सङ्घों एवं न्यूयार्क राज्य के अन्य अनेक प्रगति-वादी सङ्घों के सदस्यो ने बहुत दिनों से ही अपने मत लिबरल पार्टी के उम्मेदवारों के पक्ष मे देते रहें हैं, जो प्रगतिवादी दल है तथा जो स्वय स्वतन्त्र उम्मेदवार खड़े करती है और साथ ही डेमोक्रेटिक तथा रिपाब्लिकन पार्टीयों के उदारमत वाले उम्मेदवारों का समर्थन करती है। मिनेसोटा राज्य में सङ्घटित मजदूरों ने कृषक-मजदूर पार्टी का उस समय समर्थन किया था जब वह उस राज्य मे डेमोक्रेटिक-कृषक-मजदूर पार्टी ही बनाने के लिये डेमोक्रेटिक पार्टी में विलीन नहीं हुई थी। विनकासिन राज्य के मिलवाकी नगर में, कनेक्टीकट राज्य के ब्रिजपोर्ट नगर मे, तथा पेसिलवेनिया राज्य के रीडिंग नगर में एक स्थानीय मजदूर दलों ने, इस शताब्दी के आरम्भ से ही, बहुत से चुनावों मे मेयर (नगर प्रमुख) पद के लिये बराबर समाजवादी उम्मेदवारों का ही समर्थन किया है।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० का विधायी कार्यक्रम

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की कार्यकारिणी परिषद् ने इस उद्देश्य से कि काफी सख्या मे लोगो को रोजगार मिलना रहे तथा जीवन-स्तर मे बराबर ही सुधार होता रहे, फरवरी, सन् १६५६ मे न केवल सामूहिक सौदे सम्बन्धी समझौतों द्वारा लाभ की योजनाएँ बनायीं, अपितु एक आठ सूत्रीय विधायी कार्यक्रम भी तैयार किया, जो यों है—[१]

१—कर-सम्बन्धी कानून—कर सम्बन्धी कानूनों मे परिवर्तन हो, ताकि

१—देखिये, 'ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० न्यूज' नामक पत्रिका का १८ फरवरी, सन् १६५६ ई० का अङ्क।

सघीय कर का ढॉचा अधिक न्याय-संगत हो और कम तथा मध्य आय वाले परिवारो पर कर-भार कम हो तथा जनवर्ग की क्रयशक्ति की वृद्धि की जाय।

२—**पीड़ित क्षेत्र**—केन्द्रीय सरकार द्वारा सहायता का एक व्यापक तथा व्यवहार्य कार्यक्रम हो, जिससे आर्थिक दृष्टि से विपन्न लोगों की दशा सुधर सके।

३—**न्यूनतम वेतन**—न्यूनतम वेतन को बढ़ाकर १ डालर २५ सेण्ट कर दिया जाय तथा न्यूनतम वेतन सम्बन्धी केन्द्रीय कानून को उन करोड़ों कम वेतन वाले मजदूरो पर भी लागू कर दिया जाय, जिन्हें कानून का सरक्षण नहीं प्राप्त है।

४—**शिक्षा**—शिक्षा के लिये केन्द्रीय सरकार द्वारा पर्याप्त सहायता, जिसके द्वारा अन्य बातो के अतिरिक्त नये स्कूल खोलने का कार्यक्रम पूरा हो सके।

५—**सावजनिक निर्माण कार्यक्रम**—केन्द्रीय तथा राज्यीय सरकारो द्वारा सड़के बनाने का व्यापक कार्यक्रम बनाया जाय तथा अस्पतालों के निर्माण कार्य की गति तीव्र की जाय।

६—**गृह-निर्माण**—केन्द्रीय सरकार द्वारा गृह-निर्माण तथा नगरों के पुनः विकास का कार्यक्रम तैयार हो जिसका लक्ष्य नगरों के अविकसित भागों का विकास करना तथा प्रतिवर्ष बीस लाख नये मकान तैयार करना हो। इसके लिये मध्य आय वाले परिवारो के मकानो के लिये लोगो को वैयक्तिक रूप से तथा सहकारी समितियो को कर्ज आसानी तथा उदारता से दिया जाय तथा कम आय वाले परिवारों के लिये सरकार की ओर से बनने वाले मकानो की सख्या में अपेक्षाकृत अधिक वृद्धि हो।

७—**कर्ज देने की नीति**—सरकार की दुर्लभ मुद्रा तथा कर्ज सम्बन्धी कठोर नीतियो मे और ढिलाई की जाय।

८—**कृषक सम्बन्धी कार्यक्रम**—कृषकों के सम्बन्ध मे केन्द्रीय सरकार का एक कार्यक्रम हो, जिसमे परिवारवाले कृषको की आय मे वृद्धि कराने की दृष्टि से उनकी उचित और न्यायपूर्ण सहायता की जाय और सामग्रियों की खपत बढाने की व्यवस्था हो।

ए० एफ० एल०-सी० आ०ई० ओ० के सवैधानिक अधिवेशन के प्रतिनिधियो ने सरकार की ओर से स्वास्थ्य बीमा की, वृद्धावस्था के पेंशन तथा बेकारी के समय मुआवजे देने की प्रचलित पद्धति को और भी सुदृढ़ करने की, सार्वजनिक तथा सहकारी शक्ति में विस्तार की, प्राकृतिक साधनों की रक्षा की, तथा एक लोकतन्त्रात्मक अन्तर्राष्ट्रीय नीति की भी मॉग की।

'ऑटोमेशन' (मशीनो द्वारा मशीनो के नियन्त्रण) के प्रति मजदूरो का रुख

औद्योगिक क्षेत्र मे पिछले कुछ वर्षों से सबसे अधिक चर्चा का विषय मशीनो द्वारा मशीनो का नियन्त्रण है। बहुतो का यह कहना है कि यह नियन्त्रण दूसरी औद्योगिक क्रान्ति का सूत्रपात कर रहा है। उनका कहना है कि पहली औद्योगिक क्रान्ति मे मशीनो ने मनुष्यो तथा जानवरो की शारीरिक शक्ति का स्थान लिया और अब 'ऑटोमेशन' बहुत से उद्योगो मे बिजली के सहारे विभिन्न तरीकों से मानव द्वारा मशीन के नियन्त्रण का स्थान ले रहा है। 'ऑटोमेशन' का प्रयोग कार्यालयो तथा कारखानो दोनो मे होने लगा है। फोर्ड मोटर कम्पनी के ओहिओ राज्य के क्लीवलैंड नामक स्थान मे स्थित कारखाने मे एक स्वचालित इञ्जन विभाग है। उससे एक प्रवक्ता ने बतलाया— "अनुभव से पता चला है कि हम जिसे 'प्रत्यक्ष' श्रम कहते हैं उसमे २५ या ३० प्रतिशत की कमी हुई है।"

आमतौर पर अमेरिकी श्रम-आन्दोलन के सभी नेताओ ने 'ऑटोमेशन' का यह कहकर स्वागत किया है कि "उसकी सहायता से उत्पादन लाभकारी हो जाता है और कई प्रकार के कार्यों मे नीरसता से छुटकारा मिल जाता है। ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के उपाध्यक्ष वाल्टर पी० रूथर ने कहा—"अमेरिकी सभ्यता के इतिहास मे पहली बार ऐसा हुआ है कि हमारे पास प्रचुरता एव समृद्धि के सभी साधन विद्यमान हैं, जिनसे हम गरीबी, रोग, अज्ञान तथा मनुष्य के अन्य अतिप्राचीन शत्रुओ पर विजय प्राप्त कर सकते हैं। अमेरिकी श्रम-आन्दोलन का अब यह कर्तव्य है कि वह ऐसा कोई तरीका ढूँढने के लिये कर्मठ नेतृत्व प्रदान करे कि स्वतन्त्र मानव गरीबी बॉटने के सघर्ष मे लगे रहने के बजाय, आर्थिक समृद्धि लाने एव समृद्धि को बॉटने के इस सुनहरे अवसर मे सहयोग के नये तरीके पा सके।"[1]

श्री रूथर ने सन् १९५५ की शरद् ऋतु मे अमेरिकी संसद (कांग्रेस) की समिति के समक्ष कहा कि इन नयी प्रौद्योगिक प्रगति के कारण अब सप्ताह मे केवल चार दिन काम करना, अधिक दिनों की छुट्टियॉ तथा जल्दी ही अवकाश प्राप्त कर लेना सम्भव हो जायगा।

परन्तु आपने यह भी कहा कि इस बीच की अल्पकालीन कठिनाइयो

१—देखिये, ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की 'अमेरिकन फेडरेशनिस्ट' नामक पत्रिका का मई, १९५६ का अङ्क, पृष्ठ ३२।

एव विपत्तियों से बचने के लिये, सरकार, उद्योगपतियों तथा मजदूरों को आवश्यक समाधान ढूँढ लेना चाहिये। आपने निम्नलिखित बातों पर विशेष रूप से बल दिया—

१—मजदूरो का पुनः प्रशिक्षण—मजदूरों का स्कूलों तथा उन कारखानों में जहाँ 'ऑटोमेशन' हो, पुनः प्रशिक्षण हो, ताकि वे स्वचालित मशीनों से काम लेने के योग्य बन सके, और इस पुनः प्रशिक्षण के व्यय का मुख्य भार मालिकों पर हो।

२—जन-समुदाय का पुनर्वास—उन पीडित क्षेत्रों को विशेष सहायता प्रदान किया जाय, जहाँ कारखाने बन्द हो गये हों, "हजारों मजदूर विस्थापित हो गये हो तथा सारे जन-समुदाय का ही जीवन अस्त-व्यस्त हो गया हो।"

३—सप्ताह मे अपेक्षाकृत कम काम—सप्ताह के काम के घण्टों में कमी हो, जिससे अमेरिकी जनता नये शिल्प विज्ञान के उत्पादक लाभों का आनन्द ले सके।

४—सामाजिक सेवाओ मे विस्तार—"'ऑटोमेशन' के इस एक लाभ का हमे स्वागत करना चाहिये (रूथर ने कहा), जिससे हमे स्वास्थ्य, गृह-निर्माण, स्कूलों, सड़कों, प्राकृतिक साधनों तथा अन्य सार्वजनिक सेवाओं में आज मौजूद तथा उत्तरोत्तर बढने वाले दोषों को दूर करने का अवसर प्राप्त होता है।"

५—उपभोक्ताओ की क्रय-शक्ति—अधिक वेतन देकर, गारटीशुदा वार्षिक वेतन की योजनाओ द्वारा, न्यूनतम वेतन में वृद्धि करके तथा उचित केन्द्रीय कर कानून बना कर क्रय-शक्ति में वृद्धि की जाय।

६—छोटे व्यवसाय को सहायता—उन छोटे-छोटे व्यवसायियों को सहायता दी जाय, जो "नयी अर्थ व्यवस्था में आने के अन्तरिम काल में कठिनाई मे पड़ सकते हैं।"

७—मूल्य-निर्धारण नीति—"यदि प्रमुख कम्पनियाँ बढते हुए उत्पादन से होने वाले लाभ-उपभोक्ताओं को न दें" तो जनता का ध्यान उस ओर आकर्षित किया जाय।

८—पेशन अपेक्षाकृत जल्दी मिले—सामाजिक सुरक्षा अधिनियम के

अतर्गत पेंशन पाने की आयु ६५ से घटा कर ६० वर्ष कर दी जाय।[1]

सन् १९५६ की वसन्त ऋतु में, 'यूनाइटेड ऑटो वर्कर्स' के विक्टर जी रूथर ने पेरिस मे एक बैठक की अध्यक्षता की जिसमे ग्यारह राष्ट्रों मे स्थापित फोर्ड तथा जेनरल मोटर्स कम्पनियों के कारखानों के मजदूरों के प्रतिनिधि विद्यमान थे। बैठक का उद्देश्य यह देखना था कि 'ऑटोमेशन' युग की प्रगति के साथ लोकतन्त्रीय देशो की काम की हालतों के अन्तर को किस प्रकार कम किया जा सकेगा। बैठक ने एक परिषद् की स्थापना की जिसका काम इन विश्वव्यापी कारखानों की मजदूर सभाओ के कार्यो का समन्वय करना था। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम-सम्मेलनो मे ऑटोमेशन' के प्रभाव पर जो अनेक विचार-विमर्श हुये, उनमे यह पहला था।

१—देखिये, १८ अक्टूबर, १९५५ का न्यूयार्क टाइम्स। 'ऑटोमेशन' किस प्रकार काम करता है, इसके लिये देखिये, वार्नर ब्लूम्बर्ग जूनियर द्वारा लिखित 'दी एज आव ऑटोमेशन (न्यूयार्क—लीग फार इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी, १९५५, पृष्ठ ४०); ऑटोमेशन पर ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ०, 'आटो वर्कर्स', 'दी इण्टरनेशनल यूनियन आव इलेक्ट्रिकल वर्कर्स', 'दी मोशनिस्ट्स', तथा अन्य मजदूर-सङ्घो द्वारा प्रकाशित पुस्तिकाएं तथा लेख।

नागरिक स्वतन्त्रता तथा जातिगत समानता

अपने इतिहास में शुरू से ही मजदूर-आन्दोलन को देश के कई भागों मे लगातार इस बात की लड़ाई करनी पड़ी है कि श्रमिकों को श्रमिक आन्दोलन का सन्देश देने की, अपना साहित्य प्रकाशित और वितरित करने की, शान्तिपूर्वक एक जगह एकत्र होने की, परस्पर सङ्गठन करने की, सामूहिक रूप से सौदा करने की, धरना देने की और हड़ताल करने की स्वतन्त्रता प्राप्त हो।

यद्यपि उसने इस स्वतन्त्रता की मुख्य लड़ाइयाँ जीत ली हैं, फिर भी देश के कुछ भागो मे, विशेषकर दक्षिणी भाग मे, आज भी मजदूरों के शान्तिपूर्ण कार्यकलापो पर कड़ा नियन्त्रण रखा जाता है, मजदूर सभाओं के सदस्य गिरफ्तार किये जाते हैं, उन्हें पीटा जाता है, उन्हें अपराधियों की सूची मे रखा जाता है, उन्हे अपने घरो से निकाल दिया जाता है तथा नगर से निष्कासित भी कर दिया जाता है क्योंकि वे अपने सवैधानिक अधिकारो का प्रयोग करना चाहते हैं।

मूल अधिकारो का उल्लङ्घन

'दी टेक्सटाइल वर्कर्स ऑव अमेरिका' नामक मजदूर-सभा ने सन् १९५०-६० वाले दशक के मध्य में यह शिकायत की कि नार्थ कैरोलिना राज्य के एल्किन नगर पर एक उत्पादन कम्पनी का प्रभुत्व है जो मकानों के अन्दर होने वाली बैठको के सभी स्थानो पर नियन्त्रण रखती है और मजदूर-सभाओ के लोगो को वैध सङ्गठन-कार्य के लिए इन स्थानों पर नहीं जाने दिया जाता। उसने इस कम्पनी पर यह भी आरोप लगाया कि उसने इन कर्मचारियों के प्रति "जोर-जबरदस्ती की, उन्हे धमकी दी या आतङ्कित किया।" जिन्होंने मजदूर-सभा के प्रति सहानुभूति प्रकट की थी और इस प्रकार अनुचित साधनो का उपयोग किया। अमेरिकी नागरिक स्वतन्त्रता

सङ्घ ने १६५४-५५ की अपनी रिपोर्ट मे कहा कि यह तो ऐसे अनेक मामलों की केवल एक मिसाल है, जिनमे एकत्र होकर बैठक करने के अधिकार मे हस्तक्षेप करने का आरोप लगा था। रिपोर्ट मे यह भी कहा गया कि "अनेक राज्यो मे, 'जहॉ काम करने के अधिकार' सम्बन्धी कानून लागू हैं, मजदूरो को लेकर ऐसे मामले आये हैं कि मजदूर-सभाओं को हॉल आदि किराये पर देने से इनकार कर दिया गया है या सङ्घ साहित्य का वितरण नहीं करने दिया गया है। यह कार्य प्रथम संशोधन के उल्लङ्घन हैं।"[1]

जातिगत सम्बन्ध

हाल के कुछ वर्षों मे सङ्घटित मजदूरों ने नीग्रो जाति के लोगों तथा अन्य अल्पसख्यकों के प्रति भेद-भाव किये जाने की सहायता की ओर अधिकाधिक ध्यान दिया है और उनके नेताओं ने मौलिक जाति का विचार किये बिना सभी के लिये समान अधिकार प्रदान करने के पक्ष मे लिखित रूप से अपना मत प्रकट किया है।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के सविधान मे लिखित उद्देश्यों मे एक यह भी उद्देश्य स्पष्ट रूप से लिखा हुआ है कि वह "सभी मजदूरो को, इस बात की चिन्ता किये बिना कि वे किस जाति, धार्मिक विश्वास, रङ्ग, राष्ट्रीय उत्पत्ति या वंश के हैं मजदूर-सभाओं के सङ्घ के पूर्ण लाभ का समान रूप से बॅटवारा करने के लिये" प्रोत्साहित करता है। ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के सविधान मे जिन पन्द्रह समितियो की व्यवस्था है, उनमे एक समिति पर "यह कर्तव्य तथा उत्तरदायित्व लादा गया था कि वह इस भेदभाव रहित सविधान में उल्लिखित सिद्धान्तों का शीघ्रातिशीघ्र, प्रभावपूर्ण ढङ्ग से कार्यान्वय करावे।"

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० ने अपने प्रथम नवैधानिक सम्मेलन मे नागरिक अधिकार सम्बन्धी एक प्रस्ताव पारित किया, जिसमें इस बात की मॉग की गयी थी कि नौकरी देने के सम्बन्ध मे एक ऐसा न्यायपूर्ण केन्द्रीय कानून पारित हो, जिसमे नौकरी देने मे जाति, रङ्ग, धार्मिक विश्वास या राष्ट्रीय उत्पत्ति के आधार पर भेदभाव न किया जा सके और उन राज्यो मे भी इसी आशय के कानून बने, जहॉ वे अब तक नहीं बने

१—देखिये 'किलयरिङ्ग दी मेन चैनेल्स' नामक पुस्तक (अमेरिकन सिविल लिबर्टीज यूनियन, १७० फिफ्थ एवेन्यू, न्यूयार्क, १६५५), पृष्ठ १००। 'ऑल राइट्स डिनाइड' नामक पुस्तक (टेक्सटाइल्स वर्कर्स यूनियन आव अमेरिका, ६६ यूनिवर्सिटी प्लेस, न्यूयार्क, १६५६) भी देखिये।

थे। उसने माँग की कि नागरिक अधिकार-सम्बन्धी कानून बनने के पहले अनिवार्यतः सीनेट के नियमों मे इस प्रकार सशोधन हो "कि अमेरिकी प्रतिनिधि सभा अथवा ससद (कॉग्रेस) की इच्छा का हनन किसी एक दुर्दात्मा अल्पसख्यक वर्ग द्वारा न हो सके।" सम्मेलन ने खुल्लमखुल्ला माँग की कि "नियम २२ मे ऐसा सशोधन कर दिया जाय कि उपस्थित तथा मत देने वाले सिनेटरो का बहुमत विवाद को सीमित और समाप्त कर सके।"

नागरिक अधिकार-सम्बन्धी प्रस्ताव में कहा गया था कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० से सम्बद्ध मजदूर-सभाओं को कोई भी सामूहिक सौदे का समझौता करते समय उसमें भेदभाव के विरुद्ध उपबन्ध अवश्य शामिल करना चाहिये और उन्हें यह देखना चाहिये कि सरकार के लिये काम करने वाले ठीकेदार अपने ठेकों में भेदभाव विरोधी उपबन्ध अवश्य शामिल करते हैं। उसने सभी सम्बद्ध सस्थाओं से आग्रह किया कि "वे शान्ति तथा प्रभावपूर्ण ढङ्ग से बिना भेदभाव वाली एक अमेरिकी शिक्षा पद्धति लाने के लिये अपने समाज की सभी अन्य उदार शक्तियों से मिल कर काम करें।"[1]

इसी प्रकार प्रस्ताव ने अमेरिकी प्रतिविधि सभा (कॉग्रेस) से यह की कि वह कानून बनाकर कोडा मारना देशभर में अपराध घोषित कर दे, उन राज्यीय कानूनों को रद्द कर दे, जिनके अन्तर्गत मतदान के पहले मत-कर देना अनिवार्य होता है और यह देखे कि वे मकान, जो केन्द्रीय शासन की सहायता से बनते हैं, अल्पसख्यकों के परिवारों को भी उसी आधार पर मिलते हैं, जिस आधार पर अन्य परिवारों को मिलते हैं।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० कार्यकारिणी परिषद् के समक्ष सन् १९५६ में दिये गये एक वक्तव्य में ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की नागरिक अधिकार समिति, उसके अध्यक्ष जेम्स बी० केरी, तथा सञ्चालक बेनिस शिश्किन ने बताया कि श्वेत नागरिक कौंसिल के नेता स्वतन्त्र मजदूर सभा बनाने और "ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० से सम्बद्ध मजदूर सभाओ को उससे सम्बद्ध विच्छेद कर लेने को कहा है।" उक्त वक्तव्य में कहा गया है कि ये (श्वेत नागरिक) कौंसिल, जो संयुक्त राज्य अमेरिका के सर्वोच्च न्यायालय के सार्वजनिक स्कूलों मे पृथक्करणता को रद्द करने के इस

१—देखिये, ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के प्रथम संवैधानिक सम्मेलन की कार्यवाहियाँ, पृष्ठ ११४।

निर्णय को निरर्थक करने का प्रयास कर रही हैं और इससे "स्वदेश मे अमेरिका की आध्यात्मिक शक्ति और स्वतन्त्र संसार मे उसके नेतृत्व को कुण्ठित कर रही हैं।"[1]

परन्तु श्री कैरी इस मत के थे कि मजदूर सभाओ द्वारा निर्णयात्मक रूप से काम करने के सम्बन्ध मे भरोसा किया जा सकता है और उन्हें "पूर्ण विश्वास था कि हमारे राष्ट्रीय जीवन के प्रत्येक क्षेत्र मे नागरिक अधिकारों तथा स्वतन्त्रताओ के तीव्र गति से विस्तार के लिये एक संयुक्त लोकतन्त्रीय मजदूर-आन्दोलन ही हमारे समाज की सबसे बड़ी शक्ति हो सकती है।"

यहाँ यह उल्लखनीय है कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के इस १९५५ वाले सम्मेलन ने इस सयुक्त सङ्घटन की कार्यकारिणी परिषद् के लिये दो नीग्रो उपाध्यक्ष निर्वाचित किये। पहले थे ए० फिलिप रैण्डोल्फ, जो 'ब्रदरहुड आव स्लीपिंग कार पोर्टर्स' के अध्यक्ष थे और दूसरे थे 'यूनाइटेड ट्रांसपोर्ट सर्विस एम्प्लाईज' के अध्यक्ष विलियम एस० टाउनसेंड।[2]

पिछले कुछ वर्षो मे मजदूर-आन्दोलन के कर्मचारी दक्षिण के राज्यों में जाति के आधार पर मजदूर-सभाओं की पृथक् बैठक करने तथा जाति के आधार पर सदस्यों को बाहर रखने के विरुद्ध आन्दोलन चलाते रहे हैं। बहुत साल पहले यूनाइटेड माइन वर्कर्स ने दक्षिण मे सङ्घटन करते समय एकीकरण का एक अच्छा उदाहरण प्रस्तुत किया था।

परन्तु, मजदूर-आन्दोलन मे अब भी बहुत काम करना शेष है। कुछ थोड़ी मजदूर-सभा अब भी, प्रस्तुत पुस्तक के लिखने के समय, खुल्लमखुल्ला या चुपके-चुपके नीग्रो लोगो को प्रथम श्रेणी की सदस्यता से वञ्चित रखती हैं। परन्तु यह कहा जा सकता है कि मजदूर-आन्दोलन बावजूद इस भेदभाव के जो अब भी उनके अपने ही सङ्घटन मे है, भेदभाव का अन्त करने के लिये सङ्घटित प्रयत्न में सबसे आगे हैं।

१—देखिये ८ फरवरी, १९५६ में की 'ए० एफ०-सी० आई० ओ०' नामक पत्रिका।

२—टाउनसेंड अनेक वर्षों तक सी० आई० ओ० के एक उपाध्यक्ष रह चुके थे।

महिलाएँ तथा मजदूर-सभाएँ

वर्तमान शताब्दी के प्रारम्भ में, जब कोई स्त्री मताधिकार पाने या उद्योग क्षेत्र मे प्रवेश करने की बात करती तो बहुधा ही उसके परिवार के पुरुष उसे यही घिसा-घिसाया उत्तर देते, "स्त्री का स्थान तो घर में है।"

मजदूर-सभाओ की सदस्यता मे वृद्धि

तब से लेकर आज तक के बीच राजनीति तथा उद्योग दोनों ही में स्त्रियो के स्थान के प्रति समाज के रुख मे क्रान्तिकारी परिवर्तन हुआ है। स्त्रियों को अब मताधिकार प्राप्त है तथा वे प्रत्येक राजनीतिक आन्दोलन मे सक्रिय शक्ति बन गयी है। अधिकाश व्यापारो और पेशों मे उनका प्रवेश हो चुका है। उद्योग क्षेत्र मे उनकी सख्या सन् १६०० ई० की ५० लाख से बढ कर सन् १६५५ मे एक करोड ६० लाख हो गयी है और श्रमिक शक्ति में उनका अनुपात जो उस समय कुल का १८ प्रतिशत था, अब ३० प्रतिशत से भी अधिक हो गया है।

जहाँ तक सङ्घटित मजदूरों मे स्त्रियो का सम्बन्ध है, यह अनुमान है कि सन् १६३०-४० वाले दशक के मध्य मे लगभग ३० लाख स्त्रियाँ थीं। यह अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओ के सभी सदस्यो की सख्या का छठाँ भाग है। बाईस अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओ मे स्त्रियों की सख्या कुल सदस्य सख्या की आधी से भी अधिक थीं। वे मजदूर-सभा आन्दोलन मे लगे लोगों की सख्या की लगभग एक तिहाई थीं और तीन अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओं मे प्रत्येक दस सदस्यो मे आठ से लेकर नौ तक स्त्रियाँ थीं। आज के मजदूर-सभाओं में अधिक सख्या में महिला सदस्य वाली वे सभाएँ हैं, जो सिलाई व्यापार, सेवा उद्योगो, बिजली के सामान बनाने वाले उद्योग, वस्त्र उद्योग

तथा सचार उद्योग मे लगे हुये हैं। 'इण्टरनेशनल लेडीज गार्मेंण्ट वर्कर्स यूनियन' मे प्रत्येक चार सदस्यो मे तीन स्त्रियाँ हैं।[1]

सङ्घटित मजदूरो में स्त्रियो को विशेष समस्याएँ

ऐसी मजदूर-सभाओ की, जिनमे अधिकाश महिला मजदूर ही हैं, समस्याएँ, नीतियाँ तथा कार्यविधियाँ वस्तुतः वैसी ही है, जैसी सामान्य मजदूर-सभाओं की। परन्तु कुछ खास विशेषताओ तथा समस्याओं का उल्लेख करना आवश्यक है।

कभी-कभी यह कहा जाता है कि स्त्रियो को सङ्घटित करना पुरुषों की अपेक्षा कठिन है। निस्सन्देह इसका एक कारण यह है कि बहुत सी अविवाहित लड़कियो को, जो अपने माँ-बाप के साथ ही उनके घर रहती हैं, अपने जीवन निर्वाह के पूर्ण उत्तरदायित्व का सामना नहीं करना पड़ता, भले ही वे स्वय अपना तथा अन्य लोगो का भी खर्चा उठाती हो और उन्हें उतने ही धन से सन्तोष हो जाता है, जो उनके सिनेमा देखने तथा अपने निजी कपडे खरीदने के लिये पर्याप्त हो। मालिक लोग इस बात का लाभ उठा सकते हैं और उन्हे कम वेतन दे सकते हैं। इसके परिणाम-स्वरूप उन महिला मजदूरो को नुकसान उठाना पडता है, जिन्हे अपने वेतन पर ही अपना जीवन निर्वाह करना पड़ता है, क्योंकि माँ-बाप के घर रहने वाली लडकियो के आम वेतन-स्तर का उनके वेतन पर बुरा असर पडता है।

इसमे सन्देह नहीं कि एक दृष्टिकोण और भी है जो विशेषकर युवा महिला मजदूरों में पाया जाता है कि उनकी नौकरी तो एक अस्थायी शगल है। वे प्रतिक्षा करती रहती हैं कि कब उनका विवाह हो और वे काम छोड़ दे। यह आशा-प्रतीक्षा काम की अच्छी हालतों के लिये किये जाने वाले सङ्घटन कार्य मे महिला मजदूरो की अभिरुचि कम कर देती है। परन्तु उनकी उदासीनता तब समाप्त होने लगती है, जब उन्हे ज्ञात होता है कि

१—देखिये 'यू० एस० ब्यूरो आव लेवर स्टेटिसटिक्स' द्वारा प्रकाशित अमेरिका में राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभाओ की डाइरेक्टरी, १६५५ (पृष्ठ ११-१२)। उस समय की अनुमानित ३० ००,००० की सदस्य संख्या सन् १६२६ की २,६०,००० तथा सन् १६३६ की ३,६०,००० की तुलना मे कितनी अधिक थी। थेरेसा वुल्फसन द्वारा लिखित 'दी वोमन वर्कर ऐण्ड दी ट्रेड यूनियन्स' (न्यूयार्क : इण्टरनेशनल पब्लिशर्स, १६२६), तथा लियो वोल्मैन द्वारा लिखित 'एब ऐण्ड फ्लो इन ट्रेड यूनियनिज्म' (न्यूयार्क : नेशनल ब्यूरो ऑव इकनामिक रिसर्च, १६३६), पृष्ठ ७४, भी देखिये।

सन् १६३६ मे अमेरिका के विभिन्न उद्योगो मे काम करने वाली एक करोड़ साढे सात लाख स्त्रियो मे से ४५ प्रतिशत से भी अधिक या तो विवाहिता थीं, या विधवा थी, या ऐसी थी जिन्हे तलाक दे दिया गया था। सच बात यह है कि चाहे महिला मजदूर विवाहिता हों वा अविवाहिता, मजदूर सभाओं की सदस्य बनकर उद्योगों की हालत की तरक्की मे अपनी निज हित सलग्न कर रही हैं।

अमेरिकी श्रम मन्त्रालय के महिला ब्यूरो ने महिला मजदूरों के सम्बन्ध में अपने ही द्वारा की गई अनेक जॉच पड़तालो पर दृष्टिपात के बाद १६५०-६० वाले दशक के आरम्भ मे कहा कि "आधुनिक अर्थ-व्यवस्था ने इस रूढिवादी धारणा को समाप्त कर दिया है कि अधिकाश महिलाऐं केवल अपने निजी खर्च जुटाने से लिये ही काम करती हैं। जॉच की इन रिपोर्ट को देखने से पता चलता है कि सभी प्रकार के पेशों मे लगी हुई स्त्रियो मे आधी या आधी से भी अधिक लगभग हमेशा ही अपने को कुछ अश में अपने आश्रितों के लिये उत्तरदायी समझती हैं (निस्सदेह स्वय का खर्च चलाने के अतिरिक्त)

महिला शिक्षको के सम्बन्ध मे की गयी अनेक विस्तृत जॉचो को देखने से पता चलता है कि आधी से लेकर दो-तिहाई तक अपने आश्रितों का पूरा खर्च या उसका काफी बड़ा अश स्वय ही चलाती हैं।"[1]

'वीमेस ब्यूरो' द्वारा सन् १६५० ई० मे मजदूर-सभाई महिला मजदूरों के सम्बन्ध मे की गई जॉच से ब्यूरो को इसी प्रकार पता चला कि "आधी से लेकर लगभग दो-तिहाई तक महिलाऐं अपना निजी खर्च सम्भालने के अतिरिक्त कम से कम एक आश्रित का या तो पूरा खर्च या उसका कुछ अश कमा लेती हैं और ऐसी महिलाओं की भी सख्या काफी थी, जो दो या उससे भी अधिक आश्रितों का खर्च सम्भालती हैं।"[2]

पुरुष-मजदूर की तुलना मे बहुत कम महिला-मजदूर मजदूर-सभाओं की सदस्या हैं। इस अपेक्षाकृत छोटी सख्या के लिये 'विवाह मनोविज्ञान' के अतिरिक्त और भी बड़े कारण जान पड़ते हैं। प्रथम तो यह कि मजदूर-आन्दोलन ने, जिसका निदेशन आमतौर पर पुरुषों ने ही किया है, महिलाओं को सङ्घटित करने की आवश्यकता की ओर अपर्याप्त ध्यान दिया है और

१—मेरी-एलिजाबेथ पिजियन द्वारा लिखित 'वीमेन वर्कर्स ऐण्ड देयर डिपेडेट्स' (वीमेस ब्यूरो बुलेटिन, १२६), पृष्ठ १ और ३ देखिये। वाशिंगटन डी० सी० अमेरिकी सरकार का मुद्रण विभाग, १६५२।

२—उपर्युक्त पुस्तक का पृष्ठ ७ देखिये।

महिलाओं को सङ्घटित करने में महिला सङ्घटनकर्ता बहुत कम संख्या में लगायी गयी हैं।

मजदूर-सभा के सङ्घटन कार्य में वर्षों तक किसी विशेष हुनर या पेशे में प्रवीण मजदूरों को ही सङ्घटित करने पर बराबर बल दिया जाता रहा। चूँकि महिलाओं में अधिकांश तथाकथित आधी हुनर वाले या बिना हुनर वाले कामों में ही लगी हैं, उनकी बहुत उपेक्षा की गयी। सी० आई० ओ० के अन्तर्गत औद्योगिक सङ्घटन की लहर के साथ, जिसमें कुशल तथा अकुशल दोनों ही प्रकार के मजदूर लिये गये, परिस्थिति निश्चित रूप से बदल गयी। इसके अतिरिक्त, जैसा कि पहले ही बतलाया जा चुका है कुशल कारीगरों के कुछ पुराने सङ्घ अब अपनी सदस्यता का आधार व्यापक बना रहे हैं। प्रस्तुत पुस्तक के एक लेखक को कुछ वर्ष पहले ओरेगन राज्य में एक नौजवान स्त्री को देखकर बड़ा आश्चर्य हुआ था, जो उस बढ़ई मजदूर-सभा की सदस्या थी, जिसने किसी लकड़ी के कारखाने में काम करने वाले सभी मजदूरों को, यहाँ तक कि उसके कार्यालय के कर्मचारियों को भी, अपना सदस्य बना लिया था।

इन सब नयी बातों का यह परिणाम हुआ है कि मजदूर-सभाओं में महिला सदस्यों की संख्या बढ़ गयी है और ऐसी आशा की जा सकती है, कि उनकी संख्या और भी बढ़ेगी। इसके लिये सम्भव है कि स्त्रियों को अब भी अपने अधिकारों के सम्बन्ध में सङ्घर्ष करना पड़े, विशेषकर उन पुरानी कुशल कारीगर मजदूर-सभाओं में, जिनमें से कुछ ने पहले से ही अपने संविधान द्वारा महिलाओं को अपनी सदस्यता से वंचित कर रखा है, या व्यवहार में उन्हें "समान काम के लिये समान वेतन" वाला संरक्षण नहीं प्रदान किया है।

वे पेशे जिनमें सङ्घटन करना कठिन होता है

के होते हैं, उनका कोई मापदण्ड तो होता नहीं, चूँकि ऐसे नौकर बहुत अधिक घरों मे काम करते हैं और चूँकि भारी सख्या मे उनके एक स्थान मे एकत्र होने मे कठिनाई होती है, क्योकि उनके काम के घण्टे अनियमित होते हैं तथा आपस में मिलने के लिये कोई स्थान नहीं होता और उन्हें परिश्रम भी बहुत करना पड़ता है तथा अन्य कई कारणों से उन्हे सङ्घटित करना अत्यन्त कठिन होता है। वाई० डब्ल्यू० सी० ए० (महिलाओं की एक सस्था) ने मालिको तथा घरेलू नौकरों को घरेलू काम मे अन्तर्गस्त समस्याओं से अवगत कराने के महत्वपूर्ण प्रयत्न किये हैं।

यह बात अवश्य है कि बहुत सी स्त्रियाँ कार्यालयों मे क्लर्कों आदि के पदों पर काम कर रही हैं। यद्यपि मजदूर-सभाओं ने इस क्षेत्र में काफी प्रगति की है, फिर भी यह एक ऐसा पेशा है, जिसमे पुरुषों या स्त्रियों का सङ्घटन करना काफी कठिन है।

मजदूर-आन्दोलन में स्त्रियों ने शिक्षा, सस्कृति तथा मनोरञ्जन सम्बन्धी कार्यक्रमों में अपनी काफी शक्ति लगायी है। कुछ बहुत थोड़े से उदाहरणों को छोड़कर, मजदूर-सभाओं के अधिकारियों मे उनका प्रतिनिधित्व अपनी सख्या के अनुपात मे नहीं हुआ है। सन् १६५५ मे 'यूनाइटेड ऑटो वर्कर्स' ने जिसमे एक लाख ७५ हजार महिला मजदूर हैं, महिला मजदूरों की उन समस्याओ को हल करने में अपनी सङ्घटित सेवाओं की आवश्यकता महसूस की, जिन पर विशेष रूप से विचार करना आवश्यक था। अतएव इस सङ्घ ने एक महिला-विभाग खोला, जिसे पूर्ण विभागीय हैसियत प्रदान की गयी।

इस विभाग की स्थापना के सम्बन्ध मे 'यूनाइटेड ऑटो-मोबाइल वर्कर' नामक पत्रिका ने जनवरी, १६५५ मे लिखा—

"यू० ए० डब्ल्यू० की महिला सदस्यो ने द्वितीय महायुद्ध मे सिद्ध कर दिया कि वे कारखानों मे, भारी शारीरिक परिश्रम के कार्यों को छोड़कर, अधिकाश सभी कार्य कर सकती हैं। स्त्रियों ने सिद्ध कर दिया कि वे सौदे की समिति के पदो पर तथा स्थानीय सङ्घ-अधिकारियों के रूप मे काम कर सकती हैं। इस समय यू० ए० डब्ल्यू० के स्थानीय सङ्घों मे ७०० से भी अधिक ऐसी स्त्रियाँ हैं, जो उच्च पदों पर सुशोभित हैं।"

मजदूर सभावादियों के परिवारों की स्त्रियों ने उन महिला सहायक सस्थाओं की सदस्या बनकर आन्दोलन की अमूल्य सेवा की है, जिन्होंने मजदूर-सभाओं के सामाजिक समारोहो मे सक्रिय भाग लिया है तथा जो हड़तालों के समय हड़तालियो के लिये भोजन आदि तैयार करने तथा सङ्कट-काल मे नैतिक बल प्रदान करने मे विशेष रूप से सक्रिय रही हैं।

मजदूर-सभाओं के राजनीतिक आन्दोलनों में स्त्रियाँ अधिकाधिक सक्रिय होती जा रही हैं। ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के १६५५ के अधिवेशन की प्रस्ताव समिति के सचिव सूवेन जी० सोडरस्ट्राय ने अपनी रिपोर्ट में कहा, "इस उत्तरोत्तर बढ़ने वाले राजनीतिक कार्यक्रम में हमारी मजदूर-सभाओं के सदस्यो की पत्नियाँ, बहिनें तथा पुत्रियाँ अपना भाग अदा कर रही हैं। वे हमारे राजनीतिक आन्दोलन के सभी स्तरो पर सक्रिय हैं तथा सभी हैसियत से अच्छी सरकार के उद्देश्यों की पूर्ति के लिये काम कर रही हैं। उन्होने टेलीफोन सेवा दलों का निर्माण किया है, अपने घरों मे निश्चित समय पर लोगों को काफी आदि पिलाने की व्यवस्था की है, क्लर्कों का काम करने के लिये स्वतः ही तैयार हुई हैं, अपने पड़ोसियो का मत प्राप्त करने का प्रयास किया है तथा निर्वाचन के दिन स्वयसेवकों का काम किया है, अनुभव बढने के साथ-साथ वे अपने पति तथा भाई के साथ, जो मजदूर-सभाओं मे होते हैं, एक समान उद्देश्य की पूर्ति के हेतु आन्दोलनों को सुचारु रूप से चलाने में सक्रिय भाग ले रही हैं।"

इस रिपोर्ट के पश्चात् अधिवेशन ने सर्वसम्मति से एक प्रस्ताव पारित किया जिसमें राजनीतिक शिक्षा समिति को निदेश दिया गया था कि "वह सस्था के राजनीतिक कार्यों में परिवारों के मतसग्रह के कार्य भी शामिल करके अपने आन्दोलन को और भी मजबूत बनावे।"

मजदूर-आन्दोलन में स्त्रियों का क्या योगदान रहा है, इसका विस्तृत ने विस्तृत वर्णन भी उनके द्वारा प्रदत्त नैतिक बल तथा प्रेरणा की चर्चा के बिना अधूरा ही रह जायगा। अनेक हड़तालियों की पत्नियों के त्याग तथा अपने एव अपने बच्चों के घोर कष्ट और भूख सहन करने की अद्भुत् क्षमता ने, महिला सहायक सस्थाओं द्वारा पुरुष मजदूर सभाओं को दी जाने वाली सहायता ने, घोर से भी घोर विपत्ति एव अलघनीय बाधाओं के समय मजदूर-सभाओं की युवा महिला सदस्याओं द्वारा अद्भुत् साहस एवं उत्साह-प्रदर्शन ने मजदूरों के इस "भोजन तथा आराम" के लिये चालू किये सघर्ष को वह बल प्रदान किया है, जिसे आँकडों के सहारे प्रकट करना सम्भव नहीं। भविष्य मे मजदूर-आन्दोलन तथा राष्ट्र के सामाजिक, आर्थिक एव राजनीतिक जीवन में स्त्रियाँ अधिकाधिक भाग लेगी, यह निश्चित है।

मजदूर और शिक्षा

मजदूर-आन्दोलन की दिलचस्पी केवल जीविका में ही नहीं रही है। उसने अधिक वेतन तथा जीवन-स्तर में सम्यक् रूप से वृद्धि की बराबर ही माँग की है, क्योंकि इस प्रकार की वास्तविक ऊँची आय से मजदूरों तथा उनके परिवारों को शिक्षित एव सुसस्कृत होने की अधिक सुविधाएँ मिल सकती हैं, मजदूरो के मन में मानव गरिमा की भावना आ सकती है तथा मानव आत्मा समृद्ध हो सकती है ।

सङ्कुटित मजदूर तथा शिक्षा-पद्धति

अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन आरम्भ से ही सभी को सार्वजनिक स्कूली शिक्षा देने का जोरदार समर्थन करता रहा है, क्योंकि इससे उसके सदस्यों को शिक्षा की सुविधाएँ बढ जाने की सम्भावना है। सन् १८२९ और १८३० में फिलाडेलफिया की 'वर्किंग मेस पार्टी' ने जिन बातों की माँग की थी, उनकी सूची मे सबसे ऊपर 'दान की कालिमा से रहित सार्वजनिक शिक्षा' की माँग थी। पार्टी ने कहा कि सारा इतिहास इस दु:खद तथ्य को प्रमाणित करता है कि ज्यों-ज्यों जनता अज्ञान होती जाती है, त्यों-त्यों कुशासन तथा अराजकता फैलती है—उनकी स्वतन्त्रताओं का अपहरण कर लिया जाता है तथा अत्याचारियों की महत्वाकाक्षा उनकी निस्सहाय दशा का अनुचित लाभ उठाने से कभी नहीं चूकी है अतएव उत्पादन करने वाले वर्ग को अपनी स्वतन्त्र सस्थाओं की रक्षा के लिये एक हो जाना चाहिये और अपने सभी बच्चों के लिये गणतन्त्रीय शिक्षा की सुविधा प्राप्त करके हमे अपनी स्वतन्त्रता को विदेशी आक्रमण या घरेलू अतिक्रमण के खतरे से बचाना चाहिये।"[1]

१—देखिये १७ अप्रैल, १९३० का 'मिकेनिक्स फ्री प्रेस', जॉन आर० कामन्स तथा अन्य लोगो द्वारा लिखित हिस्ट्री ऑव लेबर इन दी यूनाइटेड स्टेट्स' (मैकमिलन, १९२६), भाग १, पृष्ठ २२७-२२८, भी देखिये ।

तब से लेकर आज तक मजदूर-आन्दोलन सार्वजनिक स्कूलों, हाई स्कूलों, कालेजों तथा विश्वविद्यालयों मे शिक्षा की सुविधाएँ बढाने की मॉग करने मे देश की विभिन्न शक्तियों मे सब से आगे रहा है। इस प्रकार यह उनकी चिरकालीन परम्परा के अनुसार ही था कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के प्रथम सवैधानिक अधिवेशन ने देश की आम जनता के लिये शिक्षा की और सुविधाओं की आवश्यकता के बारे मे निम्नलिखित प्रस्ताव पारित किया—

"चूँकि अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन जब से शुरू हुआ, तभी से वह सार्वजनिक स्कूलों के विकास के लिये तथा शिक्षा-सम्बन्धी एक ऐसे कार्यक्रम के लिये सङ्घर्ष करता रहा है, जिसके द्वारा प्रत्येक बच्चा तथा युवक न केवल शिक्षा की आधारभूत आवश्यकताओं मे सिद्धहस्त हो जायगा, अपितु मानव-संस्कृति तथा साहित्य आदि ललित-कलाओं, सामान्य-कलाओ का भी कुछ ज्ञान प्राप्त कर लेगा, हाथ की कारीगरी का भी कुछ ज्ञान प्राप्त कर लेगा; तथा उसे लोकतन्त्रीय सरकार मे उसके कर्तव्यो, अधिकारों तथा उत्तरदायित्वों का भी कुछ ज्ञान कराया जायगा।

"इसलिए यह सङ्कल्प पारित किया जाता है कि ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० इन सिद्धान्तों के समर्थन की पुष्टि करता है तथा यह मॉग करता है कि इन सिद्धान्तों को क्रियात्मक रूप देने के लिए ऐसा कार्यक्रम बनाया जाय जिसके अन्तर्गत स्कूलो के लिये सुन्दर इमारतें हों, लोकतन्त्रीय ढङ्ग से सञ्चालित स्कूली शिक्षा-पद्धति हो, बच्चो को स्कूली शिक्षा अनिवार्य रूप से दिये जाने का त्रुटिहीन देशव्यापी कानून हो, प्रारम्भिक तथा माध्यमिक सार्वजनिक स्कूलों में सभी बच्चो के लिये मुफ्त मे ही मूल पाठ-पुस्तकों की व्यवस्था हो, पाठ्यक्रम मे इतने विषय हों कि प्रत्येक बच्चे की व्यक्तिगत प्रतिभा का पूर्ण विकास हो सके, कक्षाएँ काफी छोटी हों, जिससे शिक्षक प्रत्येक बच्चे की शिक्षा पर समुचित ध्यान दे सके; शिक्षको का एक मजबूत सङ्घ बने जो ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० से सम्बद्ध हो और स्कूलो में अपने काम मे निपुण एव योग्य शिक्षक हों, जिनमे प्रशिक्षण तथा अनुभव के कारण सामाजिक तथा नैतिक उत्तरदायित्व की ऊँची भावना विकसित हुई हों।"

और यह सङ्कल्प उसी परम्परा के अन्तर्गत है जिसके अनुसार ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० समस्त देश मे शिक्षा-विषयक इस लक्ष्य की प्राप्ति के लिए आज प्रयत्नशील है।

मजदूरो ने न केवल सार्वजनिक स्कूलों की शिक्षा पर अपना प्रभाव डालकर बल्कि अपने समुदाय मे काम करने वालों के शैक्षणिक विकास को

प्रभावित करके अपने वर्ग के सदस्यों तथा विस्तृत समाज की शिक्षा में योगदान किया है। हजारों और लाखों सदस्य मजदूर-सभाओं मे शामिल होते समय या तो बिलकुल अशिक्षित थे या बहुत कम शिक्षित थे, परन्तु उनके मन मे मजदूर-सभा की सेवा करने की इच्छा थी। उसकी सेवा करने के दौरान मे उन्हें अपने सदस्यों के काम की हालतों तथा उद्योग की समस्याओं का अध्ययन करना पड़ा; उन्हें भाषणो तथा समाचारों द्वारा मजदूर-आन्दोलन का सन्देश श्रमिकों के पास पहुँचाना पड़ा, सङ्गठन तथा बैठकें आदि आयोजित करना पड़ा, सदीय कानून सीखना पड़ा, हड़तालों के नेतृत्व मे सहायता करनी पड़ी है, लाभ, वेतन, उत्पादन, काम की हालतें, जीवन-निर्वाह के खर्च आदि का ज्ञान प्राप्त करना पड़ा, समझौते सम्पन्न कराने पड़े, कार्यालय के जटिल यन्त्रजाल का प्रशासन करना पड़ा, देश के अन्य भागो और कदाचित् दूसरे देशो मे भी जाना पड़ा, घरेलू तथा विदेशी नीतियो का, जिस हद तक वे मजदूरो तथा अन्य सभी लोगों को प्रभावित करती हैं, ज्ञान प्राप्त करना पडा, विधान-सभाओ में मजदूरों के प्रतिनिधि की हैसियत से काम करना पड़ा, तथा उनको जनोपयोगी कार्यकलापों मे भाग लेना पडा। इन कामों के दौरान मे नल का काम करने वालों, पावरोटी, बिस्कुट आदि बनाने वालों, बढइयो, सिलाई के मजदूरो, मिस्त्रियों, खनिकों, मोटर उद्योग मे काम करने वालों तथा अन्य बहुत से मजदूरों ने व्यापक शिक्षा प्राप्त कर ली है और फिर वे जनता को नागरिकता मे शिक्षित करने के लिये बड़े अच्छे शिक्षक बन गये हैं।

मजदूरो के शिक्षा-सम्बन्धी कार्य-कलाप

अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन ने यह बहुत दिनों से जान रखा है कि अपेक्षाकृत अच्छी सार्वजनिक स्कूली शिक्षा के लिये काम करना तथा अपने सदस्यो एव अधिकारियों को 'काम द्वारा शिक्षित करने' का अवसर देना ही पर्याप्त नहीं है। प्रथम विश्व-युद्ध के समय से ही बहुत सी मजदूर-सभाओ ने अपने सदस्यो के क्रमबद्ध उन्नति के लिये शिक्षा-विभाग कायम कर रखा है। इन विभागों का निम्नलिखित उद्देश्य रहा है—

१—उन लोगों को पढ़ने, लिखने तथा बोलने का पर्याप्त ज्ञान प्राप्त करा देना, जिनकी प्रारम्भिक स्कूली शिक्षा नौकरी आरम्भ करते समय भी अपर्याप्त थी।

२—मजदूर-सभाओं के सदस्यों को मजदूर-आन्दोलन तथा जिस मजदूर-

सभा के वे सदस्य हों, उसके इतिहास तथा कार्यपद्धति के सम्बन्ध मे ज्ञान प्राप्त करना, तथा मजदूर वर्ग के अधिकारों एवं कर्तव्यो को समझाना।

३—अपेक्षाकृत अच्छे जीवन-स्तर के सङ्घर्ष मे मजदूर-सभा की, विशिष्ट लक्ष्यों की प्राप्ति के लिये, सहायता करना।

४—जो मजदूर अपनी सभा के किसी पद विशेष के अभिलाषी हों उन्हें उक्त पद के कर्तव्यो के बारे मे प्रशिक्षित करना।

५—वर्तमान् समय की आर्थिक, सामाजिक तथा अन्तर्राष्ट्रीय समस्याओं को एवं उन समस्याओं के हल के लोकतन्त्रीय तरीको को सही रूप मे समझाना।

६—मजदूर-सभा के प्रत्येक सदस्य के शारीरिक, मानसिक, कलात्मक तथा सास्कृतिक विकास के लिये तथा मानव सम्बन्धों के क्षेत्र मे, इस लक्ष्य की पूर्ति के लिये कि उसका जीवन सुखकर हो सके और साथ ही मजदूर-सभा के प्रति उसकी निष्ठा और अधिक गहरी हो सके, अवसर प्रदान करना।

७—यह प्रयत्न करना कि जनता के लोग मजदूरों की समस्याओं को सहानुभूति से समझे।

पोशाक बनाने वाले मजदूरो मे

जिस अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सभा ने पहली बार शिक्षा-सम्बन्धी एक तगड़ा कार्यक्रम निश्चित किया, वह था 'इण्टरनेशनल लेडीज गार्मेंट वर्कर्स' लगभग चालीस वर्ष तक काम करने के पश्चात्, यह विभाग अपने सञ्चालक मार्क स्टार तथा मन्त्री फैनिया कोकन के उत्सर्ग-भावनापूर्ण नेतृत्व मे रहकर अनेक क्षेत्रो मे प्रभावपूर्ण काम कर रहा है।

यह मजदूर-सभा मजदूर-सम्बन्धी समस्याओं, कला और शिल्प, अंग्रेजी, मनोविज्ञान, स्वास्थ्य, वर्तमान् घटना-चक्र तथा ससदीय कानून की शिक्षा देने के लिये सैकड़ो कक्षाओ का सञ्चालन करती है। वह खेलकूद की भी शिक्षा देता है और सङ्गीत, नाटक तथा नृत्य की कक्षाये भी चालू किये रहती है। वह अधिकारियो की योग्यता सम्बन्धी अनेक कक्षाओं का सञ्चालन करती है, अनेक सामाजिक समारोहो तथा महत्वपूर्ण स्थानों की यात्राएँ आयोजित करती है, केवल ग्रीष्मकालीन तथा शनिवार को लगने वाली सस्थाओ का आयोजन करती है; भाषणों तथा रेडियो-भाषणों का भी प्रबन्ध करती है; शिक्षा सम्बन्धी फिल्मों आदि का वितरण करती है, समकालीन घटनाओ के

सम्बन्ध मे विद्वानों की गोष्ठी का आयोजन करती है और अपने विख्यात सङ्गीत-नाटक 'प्रिन्स ऐण्ड नीडिल्स' के बाद इस समय अपनी बड़ी फिल्म 'विद दीज हैण्डस' का विश्वव्यापी प्रचार एव वितरण करने में लगी हुई है। यह फिल्म, जो ग्यारह भाषाओं मे बनी है, चार महाद्वीपों के लाखों-करोड़ों पुरुषों एव स्त्रियों का मनोरञ्जन कर रही है।

इस सभा के शिक्षा-विभाग के कर्मचारियों को नागरिकता, शिक्षा तथा व्यवसाय से सम्बन्धित सम्मेलनों मे बराबर ही भेजा जाता है और उनसे कहा जाता है कि वे विदेशों से आये हुए मजदूर-प्रतिनिधियों को अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन के सम्बन्ध में सही ज्ञान प्राप्त कराते।

इसी प्रकार, इस सभा की स्थानीय शाखाएँ भी अलग-अलग सङ्गीत-नाटकों का प्रदर्शन करती हैं, कला-प्रदर्शिनियाँ आयोजित करती है; शिल्प की शिक्षा देती है, आर्थिक, सास्कृतिक तथा स्वास्थ्य-सम्बन्धी समस्याओं पर सलाह देती है, तथा अन्य अनेक कार्यकलापों मे लगी रहती हैं।

शिक्षा समिति के अध्यक्ष जूलियस हॉफमैन ने विभाग की सन् १६५१-५३ वाली रिपोर्ट मे इस बात की ओर सङ्केत किया कि "स्वय मजदूर सभा की भाँति शिक्षा-सम्बन्धी कार्यक्रम भी परिस्थिति के अनुसार बराबर बदलता रहना चाहिये, उसे सर्जनात्मक होना चाहिये तथा उसे नयी कार्य-विधियों की खोज करते रहना चाहिये।" रिपोर्ट ने कहा कि हाल के कुछ वर्षों से "रेडियो और टेलीविजन के बावजूद बहुत सी कक्षाओं में गम्भीर अध्ययन नहीं हो पा रहा है।"

उसने आगे कहा—

"आम मत इसी पक्ष में है कि हमारे शिक्षा कार्यों मे सिनेमा तथा टेलीविजन का अपेक्षाकृत अधिक उपयोग हो, परामर्श सेवाएँ और भी ली जॉय तथा महिला अध्यक्षों (आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० के सदस्यों मे लगभग तीन चौथाई स्त्रियाँ हैं) के प्रशिक्षण पर अधिक ध्यान दिया जाय, क्योंकि सदस्यों को इस सभा की श्रेष्ठ परम्पराओं के सम्बन्ध मे सूचित रखने के लिये, वे ही मुख्य होती हैं। ऐसा होने पर ही सदस्य लोग इन परम्पराओं को कायम रख सकते हैं। शिक्षा-सम्बन्धी कार्यक्रमों तथा औद्योगिक और राजनीतिक कार्यक्रमों मे अधिक सहयोग बनाये रहने की आवश्यकता पर बराबर ही बल देते रहना चाहिये। स्वास्थ्य तथा गृह-निर्माण क्षेत्र मे आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० के जो विस्तार-सम्बन्धी कार्यकलाप हैं, उनसे स्वास्थ्य, शिक्षा तथा सामाजिक और मनोरञ्जन कार्यकलापों मे वृद्धि के अवसर

मिलते हैं··· · ऐसी कक्षाएँ लगती हैं, जिनमे सदस्य अपने समाज-सम्बन्धी ज्ञान मे उत्तरोत्तर तथा व्यवस्थित विकास करने का प्रयत्न करते हैं।"[१]

शिक्षा-विभाग की सन् १९५६ वाली इस रिपोर्ट ने नियमित रूप से लगने वाली साप्ताहिक कक्षाओं के स्थान पर जो विभिन्न प्रकार की योजनाएँ चालू की गयी थीं, जैसे लेक्चर, यात्राएँ तथा शिक्षा-गोष्ठियाँ, उनकी ओर भी संकेत किया।[२] ऐसी संस्थाओं की संख्या, जो इस मजदूर-सभा द्वारा स्थापित की गयीं और ज्यादातर स्थानीय कालेजो और विश्वविद्यालयो द्वारा सञ्चालित होती हैं, हाल मे काफी बढ़ गयी हैं और वे लोकप्रिय भी बहुत रही हैं।

मोटर-उद्योग के मजदूरों मे

अपेक्षाकृत एक बहुत नयी मजदूर-सभा 'यूनाइटेड आटोमोबाइल वर्कर्स' का शिक्षा-विभाग बेडन सेक्सटन के कुशल निर्देशन मे रहकर अपना ध्यान इस ओर बहुत केन्द्रित करता है कि उसके सदस्य, जिनकी संख्या दस लाख से भी अधिक है, हालतो मे सुधार के लिये की जाने वाली मजदूर-सभा की माँग को समझे। जब उसके नेताओ ने सन् १९५५ मे चलने वाली ठीका सम्बन्धी अपनी वार्ता मे गारण्टीशुदा काम वाली योजना के लिये माँग करने का निर्णय किया, तो शिक्षा-विभाग ने यह सोचकर कि इस योजना को स्पष्ट करना तथा समझाना उसका "सर्वप्रथम उत्तरदायित्व है" तुरन्त इस विषय पर अपने कर्मचारी सदस्यों, स्थानीय मजदूर सभाओ के नेताओ, क्षेत्रीय शिक्षा-सञ्चालकों तथा आम मजदूरो को भाषणो, परिसंवादो, प्रचार-पुस्तिकाओं तथा पोस्टरों द्वारा शिक्षित करने का एक अभियान आरम्भ कर दिया। इसके साथ ही विभाग ने स्थानीय नेताओं को इस विषय पर विस्तृत साहित्य प्रदान किया। छोटी-छोटी अध्ययन गोष्ठियों मे, ग्रीष्म-कालीन स्कूलो में, बड़े-बड़े राष्ट्रीय शिक्षा-सम्मेलनों मे योजना के विवरणों पर खूब विचार-विमर्श हुए।[3]

१—देखिये, आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० के शिक्षा विभाग की जून, १९५१-मई, १९५३ वाली रिपोर्ट।

२—आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० के जनरल एग्जक्यूटिव बोर्ड द्वारा २९ वे महाधिवेशन को १० मई, १९५६ ई० को दी गयी रिपोर्ट देखिये, पृष्ठ १९६।

३—देखिये, यू० ए० डब्ल्यू०-सी० आई ओ० के अध्यक्ष वाल्टर पी० रायथर द्वारा पन्द्रहवे संवैधानिक अधिवेशन, १९५५, को दी गयी रिपोर्ट। पृष्ठ ७३-८०।

सन् १६५३-५४ मे यू० ए० डब्ल्यू० ने मजदूरों की अनेक समस्याओं मे सम्बन्धित पन्द्रह लाख से भी अधिक छोटी-छोटी पुस्तके वेचीं, ३४ ग्रीष्मकालीन स्कूल लगवाये, ५०० शनिवारीय सस्थाएँ चालू की तथा विभिन्न विषयो पर स्थानीय सङ्घ द्वारा कई हजार कक्षाएँ लगवाई।

मनोरञ्जन

काम के घण्टों मे कमी होने तथा बीच मे विश्राम मिलने वाले समय मे वृद्धि हो जाने पर, यू० ए० डब्ल्यू० ने सन् १६३७ ई० मे अपने सदस्यों तथा उनके परिवारो को, बिना किसी जातीय भेदभाव के, मनोरञ्जन प्रदान करने के लिये एक मनोरञ्जन विभाग खोला, ताकि उसके सदस्यों मे एकता की भावना अधिकाधिक बढे, सङ्घ का जनता से अधिक निकट सम्पर्क हो, और "अन्ततोगत्वा प्रत्येक उद्योग मे सभी अमेरिकी मजदूरों के लिये मालिक-मजदूर के सहयोग पर आधारित मनोरञ्जन योजनाओ का आधार तैयार हो सके।" तभी से इस अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सभाओं ने तथा उसकी विभिन्न स्थानीय सभाओं ने अपने मनोरञ्जन कार्य-क्रमों मे लगभग सभी प्रकार के खेलकूद, सामाजिक एव सांस्कृतिक कार्यकलाप शामिल कर लिया है। सन् १६५०-६० वाले दशक के मध्य में यू० ए० डब्ल्यू० के ३,००० से भी अधिक सदस्य इस क्षेत्र में स्वैच्छिक कार्य कर रहे थे।

'अमलगमेटेड मीट कटर्स' सेण्ट लूई तथा अन्य स्थानो के टीम्सटर्स, सिलाई उद्योग की मजदूर-सभा अपने आकर्षक ग्रीष्मकालीन शिविरो, नाटको तथा अन्य कलात्मक कार्यकलापो द्वारा अपने सदस्यों तथा उनके परिवारों के अवकाशकालीन मनोरञ्जन की ओर अधिकाधिक ध्यान दे रहे हैं।[1]

बहुत सी सभाओ के शिक्षा-सम्बन्धी कार्यकलाप

'मैशिनिस्ट्स', 'अमलगमेटेड क्लोदिङ्ग वर्कर्स', 'केमिकल वर्कर्स', 'कम्यूनिकेशन वर्कर्स', 'इलेक्ट्रिकल वर्कर्स', 'स्टेट, काउटी एण्ड म्यूनिसिपल वर्कर्स', 'टेक्सटाइल वर्कर्स,' 'रबर वर्कर्स', 'स्टील वर्कर्स 'पल्प एण्ड पेपर मिल वर्कर्स' तथा 'अमलगमेटेड मीट कटर्स' तथा अन्य बहुत सी मजदूर-सभाएँ भी इसी प्रकार के शैक्षिक कार्य कलापों मे उत्साह से लगी हुई हैं। न केवल आम शैक्षिक कार्यकलाप चालू रहते हैं, अपितु भविष्य के अधिकारियो की शिक्षा पर भी अधिकाधिक ध्यान दिया जा रहा

१—देखिये रूथ मार्च द्वारा लिखित 'रिक्रियेशन इन ए लेबर सेटिंग' (डेट्रायट, मिचिगन, यू० ए० डब्ल्यू०, १६४६)।

है, ताकि वे बडी-बड़ी सभाओं के विभिन्न एवं पेचीदे मामले सुलझाने के योग्य बन सके।

'टेक्सटाइल वर्कर्स यूनियन ऑव अमेरिका' ने बतलाया है कि विलयन से पूर्व सी० आई० ओ० से सयुक्त उसकी शिक्षा सस्थाएँ विशेष रूप मे सफल थीं और खर्च की बात किनारे रख कर यह कहा जा सकता है कि उन्होने अन्य सङ्घो के अपने सदस्यो का अनुभव परिष्कृत किया था, जिसका परिणाम यह हुआ था कि अन्य सङ्घों के सदस्य वस्त्र-उद्योग के मजदूरो की समस्याओं को अच्छी तरह समझ सके थे। 'पल्प, सल्फाइट एण्ड पेपर मिल वर्कर्स' ने बतलाया है कि उन्होंने अपनी शिक्षा-गोष्ठियो मे आम शिक्षकों से अध्यापन का काम लिया है। 'अमलगमेटेड मीट कटर्स इण्टरनेशनल' सङ्घ अपने ही कर्मचारियो को रूजवेल्ट कालेज तथा अन्य स्थानो पर गोष्ठी-सञ्चालको के रूप मे प्रशिक्षित करता है। अमेलगमेटेड मीट कटर्स' नामक मजदूर-सभा सान्ध्यकालीन कक्षाएँ चलाने को सम्भव नहीं समझती। इसलिये वह अलग-अलग स्थानीय मजदूर-सभाओ के लिये बहुत से एकदिवसीय सम्मेलनो का आयोजन करती है।[1]

अधिकारियों का प्रशिक्षण

'यूनाइटेड ऑटो वर्कर्स' नामक मजदूर-सभा के विधान की एक व्यवस्था स्थानीय सभाओं को यह अधिकार प्रदान करती है कि वे अपने अधिकारियो, श्रम-नायको तथा समिति-सदस्यो के लिये उन शैक्षिक कार्यक्रमो मे भाग लेना जिनका उद्देश्य उन्हे अपने पद के लिये समुचित योग्यता प्रदान करना आवश्यक कर दे। यू० ए० डब्ल्यू० का एक स्थानीय मजदूर-सभा ने अपने प्रत्येक स्थानीय नेता को सामूहिक सौदे, मनोविज्ञान, मजदूरो के काम के घण्टे, 'ऑटोमेशन', श्रमिक-अर्थव्यवस्था तथा राजनीति जैसे विषयो पर औसतन चौदह घण्टे का प्रशिक्षण दिया है। एक दूसरी स्थानीय मजदूर-सभा मे यह प्रशिक्षण चौबीस घण्टे का होता है। इस कार्यक्रम मे आम मजदूर-सभा सम्बन्धी विपयो के अतिरिक्त नेतृवर्ग के कर्तव्यों, शिक्षा देने के तरीको तथा मानव सम्बन्धो के विभिन्न पहलुओ के सम्बन्ध मे शिक्षा दी जाती है।

१—देखिये टी० डब्ल्यू० यू० ए० की कार्यकारिणी परिषद् की नवे द्विवर्षीय सम्मेलन को दी गयी रिपोर्ट (न्यूयार्क : टी० डब्ल्यू० यू० ए०, १९५६), पृष्ठ ७६-७७, तथा 'दी बुचर वर्कमैन, मार्च, १९५६ (शिकागो)।

सन् १९५० ई० में आई० एल० जी० डब्ल्यू० यू० ने एक प्रशिक्षण संस्था की स्थापना की, जो उन लोगो को जो मजदूर-सभा के अधिकारी बनना चाहते हैं, सभा के प्रधान कार्यालय तथा कार्यक्षेत्र में एक वर्ष का प्रशिक्षण देती है। स्वर्गीय डॉ० आर्थर एल्डर इसके प्रथम सञ्चालक थे।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० का शिक्षा-विभाग

सन् १९२०-३० वाले दशक के प्रारम्भिक वर्षों से लेकर विलयन के समय तक ए० एफ० एल० से सम्बद्ध मजदूर-सभाओं के अपने शिक्षा-सम्बन्धी कार्यकलापों में ए० एफ० एल० के मजदूर शिक्षा ब्यूरो से सहायता मिलती थी और सन् १९३९ से लेकर सन् १९५५ तक, सी०-आई० ओ० से सम्बद्ध मजदूर सभाओ को सी० आई० ओ० के शिक्षा विभाग द्वारा सहायता प्रदान की जाती थी। दोनों सङ्गठनों के विलयन के समय इन दोनों विभागों को एक मे मिलाकर ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० का शिक्षा विभाग कर दिया गया।

यह विभाग सारे मजदूर-आन्दोलन के शिक्षा कार्यकलापों में प्रोत्साहन देता है तथा उनका समन्वय करता है। वह मजदूरों की शिक्षा के सम्बन्ध मे सूचना-केन्द्र का काम करता है। वह स्थानीय, राज्यीय तथा राष्ट्रीय कार्यक्रमो की योजना बनाता है तथा उन पर परामर्श आदि देता है। वह जन-सम्पर्क के कार्यक्रम निर्धारित करता है; सार्वजनिक स्कूलो में सङ्गठित मजदूरो से सम्बन्धित पाठ्य-क्रम शामिल कराने में सहायता करता है, सङ्गठित मजदूरों तथा सार्वजनिक वाचनालयों मे सहयोग बढ़ाता है, मजदूर-सङ्घीय तथा सार्वजनिक सभाओं में भाषण करने के लिये भाषणकर्त्ताओं की आवश्यक सहायता प्रदान करता है तथा रेडियो एवं टेलीवीजन कार्यक्रमों के निर्धारण मे सहायता करता है, एक फिल्म सग्रहालय चालू रखता है, मजदूरो की समस्याओं पर पुस्तिकाएँ तथा मजदूरों एव मजदूरों से सम्बन्धित फिल्मों की सूची प्रकाशित करता है। वह एक छोटा सा समाचार-पत्र भी प्रकाशित करता है।

मजदूर-शिक्षा सम्बन्धी अन्य संस्थाएँ

मजदूर-सभाओं से बाहर, बहुत से ऐसे स्वतन्त्र सङ्गठन हैं, जो मजदूरों से सहानुभूति रखते हैं तथा जिन्होंने मजदूरों की शिक्षा मे बड़ी सहायता की है।

'अमेरिकन लेबर एजुकेशन सर्विस' (ए० एल० ई० एस०) के अनेक वर्षों तक बहुत से कालेजो के मैदानों पर मजदूरों के लिये ग्रीष्मकालीन स्कूल लगने की व्यवस्था की है। मजदूरों की शिक्षा-सम्बन्धी समस्याओ पर विचार-विमर्श करने के लिये वह प्रत्येक वर्ष मजदूर शिक्षकों का एक सम्मेलन करता है और एक अत्यन्त उपयोगी मजदूर-शिक्षा गाइड प्रकाशित करता है। सन् १९५०-६० वाले दशक के प्रारिम्भक वर्षो मे 'फोर्ड फाउण्डेशन' से प्रौढ़ शिक्षा के लिये प्राप्त एक अनुदान के सहारे उसने सम्मेलनों, परिसवादों तथा कक्षाओं का सङ्गठन किया जिनमे मुख्यतः मजदूर-सङ्घ के सदस्य ही भाग लेते थे तथा जिनमे अमेरिका तथा विश्व के समक्ष उपस्थित समस्याओं पर विचार-विमर्श होते थे।

सन् १९०५ में स्थापित 'लीग फॉर इण्डस्ट्रियल डेमोक्रेसी' जिसका उद्देश्य ही "हमारे आर्थिक, राजनीतिक तथा सास्कृतिक जीवन में उत्तरोत्तर लोकतन्त्र लाने की शिक्षा देना है," पिछले कई वर्षों से सामाजिक तथा आर्थिक समस्याओं से सम्बन्धित एक पुस्तिका प्रकाशित करता है, जिसका मजदूर-आन्दोलन ने बड़े व्यापक पैमाने पर उपयोग किया है। वह मजदूर-सभाओं को अनुसन्धान की सामग्री प्रदान करता है, मजदूरो तथा सामाजिक समस्याओं से सम्बन्धित सम्मेलनो का आयोजन करता है, जिनमे मजदूर-आन्दोलन की सभी शाखाएँ भाग लेती हैं तथा सफलताओ से सम्बन्धित लेक्चरो का स्कूलो कालेजो, एवं नागरिको की संस्थाओ के समक्ष यहाँ के और विदेशों के मजदूरो के कार्य-क्रमो एवं आयोजन करता है। एल० आई० डी० के विद्यार्थी दल के बहुत से नेताओ ने कालेजों मे अपनी पढाई समाप्त करने के पश्चात् सङ्गठनकर्त्ताओ, अन्वेषकों, शिक्षा-सञ्चालकों, सम्पादको, तथा लेखकों एव प्रशासकीय, कानूनी एव प्राविधिक सलाहकारो के रूप मे मजदूर-आन्दोलन की सेवा की है।

भाषणो, प्रचार-साहित्य तथा प्राविधिक सहायता द्वारा सेवा करने वाली तथा जनता के अन्य वर्गों को मजदूरों की समस्या समझाने वाली मजदूरों की अनेक संस्थाओं मे 'अमेरिकन सिविल लिबर्टीज यूनियन,' 'अमेरिकन्स फॉर डेमोक्रेटिक ऐक्शन,' 'अमेरिकन लेबर सर्विस फ़ॉर दी यू० यन०', 'ऐण्टी डिफेमेशन लीग', 'असोसियेशन ऑव कैथोलिक ट्रेड यूनियन्स', 'ज्यूविश लेबर कमिटी,' 'लेबर सर्विस ऑव दी अमेरिकन ज्यूविश कमिटी,' 'नेशनल हाउजिङ्ग कान्फ्रेंस,' 'नीग्रो लेबर कमिटी,' 'पब्लिक एफेयर्स इण्स्टीट्यूट,' 'नेशनल रेलिजन एण्ड लेबर फाउण्डेशन,' 'ट्रेड यूनियन कमिटी अगेन्स्ट

डिसक्रिमिनेशन,' तथा 'वर्कर्स डिफेंस लीग' प्रमुख हैं।'[१]

न्यूयार्क नगर के 'रैण्ड स्कूल ऑव सोशल साइन्सेज' (समाज शास्त्र के विद्यालय) ने, जो समाजवादियों तथा मजदूर-सभाओं द्वारा सङ्घटित हुआ था, पिछले पचास वर्षों से मजदूरो से सम्बन्धित तथा अन्य सामाजिक समस्याओं पर पाठ्यक्रमों का आयोजन किया है और न्यूयार्क राज्य के काटोना नामक स्थान मे स्थित 'ब्रुकवुड लेबर कॉलेज' ने मजदूर-आन्दोलन के लिये स्वतन्त्र कॉलेज के रूप में उसकी सेवा की है। देश भर में अन्य बहुत से छोटे-छोटे मजदूर स्कूल हुए हैं, जिन्होंने इस क्षेत्र में अपना योगदान किया है।

विश्वविद्यालय तथा मजदूर-शिक्षा

सन् १९२४ मे विसकासिन विश्वविद्यालय ने श्रमिक सम्बन्धी पाठ्यक्रम शुरू किया। ऐसा करने वाला यह पहला अमेरिकी विश्वविद्यालय है। और तभी उसने मजदूरों के लिये अपने विख्यात ग्रीष्मकालीन स्कूल का सञ्चालन किया। अभी हाल मे उसने मजदूरों के लिये राज्यव्यापी विस्तार कक्षाओं का भी आयोजन किया है। आज लगभग सौ अन्य कॉलेजों तथा विश्वविद्यालयो मे मजदूरों की शिक्षा से सम्बन्धित कार्यक्रम चला रहे हैं, जब कि कार्नेल, रटगर्स, पेन्सिल्वेनिया राज्य, रूजवेल्ट विश्वविद्यालय, तथा कैलिफोर्निया, शिकागो, कनेक्टीकट, इलिन्वायज, विसकासिन तथा अलबामा के विश्वविद्यालयों में (अन्तिम विश्वविद्यालय में सान्ध्यकालीन कक्षाएँ लगती हैं) मजदूरों की पूरी शिक्षा का आयोजन है।[२]

सन् १९५०-६० वाले दशक के प्रारम्भ मे कानेक्टीकट और अलबामा के अतिरिक्त उक्त विश्वविद्यालयों ने प्रौढ शिक्षा कोष से एक अनुदान प्राप्त किया और अन्तर्विश्वविद्यालय मजदूर-शिक्षा समिति का सङ्घटन किया।

१—मजदूरो की शिक्षा से सम्बन्धित गिरजाघरो के कार्यक्रमो की, विशेषकर 'कैथोलिक लेबर स्कूलो की, चर्चा 'धर्म और मजदूर' नामक अध्याय मे की जायगी। 'यङ्ग वीमेंस क्रिश्चियन एसोसियेशन' द्वारा मजदूरो को शिक्षित करने के विशिष्ट कार्यक्रम के वर्णन के लिए देखिये जेम्स मायर्स द्वारा लिखित 'रेलिजन लेंड्स ए' (हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९२९) अध्याय ४।

२—देखिये सन् १९५५ की 'इण्टरनेशनल लेबर डाइरेक्टरी एण्ड हैण्डबुक,' पृष्ठ १०३५ तथा आगे के भी पृष्ठ,' तथा जैक बारबाश द्वारा लिखित 'यूनिवर्सिटीज एण्ड यूनियन्स इन वर्कर्स एजुकेशन' (हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९५५)

अगले कुछ वर्षो मे उन्होने ए० एफ० एल० और सी० आई० ओ० के सहयोग से मजदूरों की शिक्षा तथा आन्दोलन में प्रयोग-किये-जाने वाले तरीको के परीक्षण किये और उनकी सार्थकता की जॉच की।

मजदूरों की शिक्षा मे और भी प्रगति करने के लिये, बहुत से केन्द्रीय विधायकों ने पिछले कई वर्षो मे अनेक विधेयक प्रस्तुत किये, जिनका उद्देश्य मजदूरो की शिक्षा को केन्द्रीय सहायता दिलाना तथा कृषि विस्तार सेवा के ढङ्ग की एक केन्द्रीय मजदूर विस्तार सेवा स्थापित कराना था। अब तक यह कानून पारित हो सका है।

यद्यपि पिछली पीढ़ो मे मजदूरा की शिक्षा के क्षेत्र मे प्रगति अवश्य हुई है तथापि बड़ी कम सख्या मे मजदूर सभाओं का वास्तविक और महत्वपूर्ण सम्पर्क मजदूर-सभाओ की शिक्षा सम्बन्धी सेवाओ से हो सका है। इस स्वीकृत मजदूर-आन्दोलन द्वारा मजदूरों की शिक्षा मे प्रगति पर सब की दृष्टि लगी रहेगी, विशेषकर इसलिये कि राष्ट्रीय तथा अन्तर्राष्ट्रीय जोवन के सभी पहलुओं मे मजदूरो के उत्तरदायित्व उत्तरोत्तर बढाते जा रहे हैं।

अन्तर्राष्ट्रीय मोरचे पर मजदूर

अमेरिकी मजदूरो ने हमेशा से ही अन्य देशों के अपने साथी मजदूरों की हालतों मे बडी दिलचस्पी दिखलायी है। प्रारम्भिक मजदूर-सभाओं के, जिनका उत्थान और पतन उन्नीसवीं शताब्दी मे ही हुआ था, बहुत से नेताओं का अमेरिका आने से पहले विदेशों के मजदूर-सभाओं के सङ्गटनों से घनिष्ट सम्बन्ध था और उन्होंने उनके साथ निकट सम्पर्क स्थापित कर रखा था।[१]

गोम्पर्स तथा मजदूरो के अन्तर्राष्ट्रीय सङ्गटन

ए० एफ० एल० के प्रथम अध्यक्ष सैमुएल गोम्पर्स यूरोप के मजदूर नेताओं को बहुधा ही पत्र लिखा करते थे और सन् १८८९ ई० मे उन्होंने पेरिस मे हुई अन्तर्राष्ट्रीय समाजवादी कॉग्रेस से अनुरोध किया कि वह अमेरिकी मजदूरों के आठ घण्टे काम वाले आन्दोलन का समर्थन करे। इस अनुरोध का परिणाम यह हुआ कि सप्ताह में कम काम के लिये १ मई, सन् १८९० को होने वाला प्रदर्शन स्थगित कर दिया गया और बाद में पहली विश्व भर के मजदूरों के लिये विश्राम का दिन चुना गया।

सन् १८९३ मे, गोम्पर्स ने शिकागो के विश्व मेले के सिलसिले में मजदूर-सभाओ की एक अन्तर्राष्ट्रीय कॉग्रेस की प्रस्तावना की और "विश्व के सङ्घटित वेतन भोगी मजदूरों को" उक्त काग्रेस मे भाग लेने के लिये आमन्त्रित किया परन्तु यह प्रस्ताव केवल ब्रिटिश मजदूरों ने ही स्वीकार किया और वह स्थगित कर दिया गया।

१—मजदूरो का अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ से क्या सम्बन्ध था, इसके सर्वश्रेष्ठ वर्णन के लिये देखिये, लेविस लोर्विन द्वारा लिखित 'दी इण्टरनेशनल लेबर मूवमेण्ट' (हार्पर एण्ड ब्रदर्स, १९५३)।

ए० एफ० एल० और आई० एफ० टी० यू०

सत्रह वर्ष पश्चात्, सन् १६१० में, ए० एफ० एल० 'इएटरनेशनल फेडरेशन ऑव ट्रेड यूनियन्स' का, जिसका प्रधान कार्यालय आमस्टर्डम[1] में था सदस्य बन गया और प्रथम विश्वयुद्ध के प्रारम्भ होने तक उसमें सक्रिय रहा।

युद्ध के पश्चात्, ए० एफ० एल० तथा अन्तर्राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन सङ्घ के बीच यह विवाद उत्पन्न हो गया कि क्या प्रत्येक राष्ट्रीय संस्था अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घटन के बहुमत द्वारा पारित प्रस्तावों को मानने के लिये मजबूर रहे। यह विवाद विशेषकर उद्योग के समाजीकरण के विषय पर उत्पन्न हुआ, और फिर सन् १६३६ में ही जाकर, जब ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० मे मतभेद पैदा हुआ, 'अमेरिकन फेडरेशन ऑव लेबर' फिर से आई० एफ० टी० यू० से सम्बद्ध हुआ।

युद्ध ने ही—इस बार द्वितीय विश्वयुद्ध ने—पुनः शीघ्र ही मजदूरों के अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घटन को छिन्न-भिन्न कर दिया, परन्तु बाद को एक 'सङ्कट-कालीन इएटरनेशनल ट्रेड यूनियन कौंसिल' का निर्माण हुआ और उसने सितम्बर, सन् १६४२ मे लन्दन में हुई अपनी बैठक मे निर्णय किया कि वह युद्ध के शेष काल में "अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घटित मजदूरों के मुख्य प्रतिनिधि" के रूप में काम करेगी।

विश्व ट्रेड यूनियन (मजदूर सभा) सङ्घ

इस बीच, हिटलर द्वारा सोवियत सङ्घ पर आक्रमण कर देने के पश्चात् रूस ने एक विश्व मजदूर-सङ्घ-सङ्घटन की माँग की, जिसमें साम्यवादी और गैर-साम्यवादी सभी मजदूर शामिल रहें। ग्रेट-ब्रिटेन मे बहुत से मजदूर-नेताओं ने यह महसूस किया कि रूसी मजदूर सभाओं के साथ सहयोग करने से युद्ध-प्रयत्न मे सहायता मिलेगी, हिटलर द्वारा अधिकृत देशों को अपने मुक्ति-संग्राम मे सहायता मिलेगी और युद्ध के बाद एक एकीकृत मजदूर-आन्दोलन चलाने में सुविधा होगी। उन्होंने पहले एक आंग्ल-सोवियत मजदूर यूनियन समिति की स्थापना की और बाद को आंग्ल-अमेरिकी मजदूर-यूनियन समिति की। इस दूसरी समिति का काम उन शान्तिकालीन लक्ष्यों का निर्धारण करना था, जिनका समर्थन सभी मजदूर यूनियन युद्ध समाप्त होने पर करें।

१—जिस समय ए० एफ० एल० इससे सम्बद्ध हुआ, उस समय यह 'इएटरनेशनल फेडरेशन ऑव ट्रेड यूनियन सेन्टर्स' कहा जाता था।

ब्रिटिश मजदूर-यूनियनवादियों ने ए० एफ० एल० से यह प्रार्थना की कि वह रेल कम्पनियों के मजदूर-यूनियनो तथा सी० आई० ओ० को इस समिति में शामिल होने की अनुमति दे दे। यह प्रार्थना ए० एफ० एल० द्वारा इस आधार पर अस्वीकृत कर दी गयी कि मजदूरों के अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घो का यह नियम था कि वे एक देश मे मजदूरों के एक ही वृहत् सङ्घ (फेडरेशन) को मान्यता प्रदान करते थे और सी० आई० ओ० एक 'दुहरा' सङ्घ था, जिसका सङ्घटन पहले से ही चालू ए० एफ० एल० का काम दुहराने के लिये हुआ था। इस पर सी० आई० ओ० ने ब्रिटिश ट्रेड्स यूनियन कॉग्रेस से यह आग्रह किया कि वह एक अधिक व्यापक अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घटन निर्माण करने के लिये कदम उठावे।

सन् १९४३ के समाप्त होते-होते रूसियो ने नाजियों पर दूसरी बार प्रत्याक्रमण किया था, मित्रराष्ट्र उत्तरी अफ्रीका के युद्ध मे विजय प्राप्त कर चुके थे और वे इटली मे आगे बढ रहे थे, मित्र-राष्ट्रों की विजय बिलकुल निकट थी। बहुत से मजदूर-यूनियन युद्ध के बाद एक ऐसी सामाजिक व्यवस्था की कल्पना करने लगे थे, जिसमे आर्थिक सुरक्षा का तथा सभी को काम मिलने का निश्चित आश्वासन होगा। अशतः इन नयी बातों के फलस्वरूप तथा आग्ल-सोवियत समिति मे एव सी० आई० ओ० के साथ हुए विचार-विमर्श के कारण ब्रिटिश ट्रेड्स यूनियन कॉग्रेस ने अक्टूबर, सन् १९४३ में एक विश्व मजदूर-सङ्घ सम्मेलन बुलाने का निर्णय किया, जिसमे युद्ध एव शान्तिकालीन समस्याओ पर विचार किया जाय।

ए० एफ० एल० ने इस आधार पर आमन्त्रण अस्वीकार कर दिया कि ऐसा सम्मेलन 'इण्टरनेशनल फेडरेशन ऑव ट्रेड यूनियन्स' द्वारा बुलाया जाना चाहिये था और इसलिये भी कि निमन्त्रण दोहरे सङ्घों को भेजा गया था और मुख्यतः इसलिये कि ए० एफ० एल० सोवियत सङ्घो द्वारा इसमे भाग लेने के विरुद्ध था।

प्रारम्भिक बैठकों के बाद, ब्रिटिश, रूसियों तथा सी० आई० ओ० के बुलाने पर २५ सितम्बर, सन् १९४५ ई०, को पेरिस में एक सम्मेलन हुआ, जिसमे ५६ देशों के २५० प्रतिनिधियों ने भाग लिया। इसमें ए० एफ० एल० ही एक महत्वपूर्ण राष्ट्रीय फेडरेशन अनुपस्थित था। सम्मेलन में विश्व ट्रेड यूनियन सङ्घ (वर्ल्ड फेडरेशन ऑव ट्रेड यूनियन्स—डब्ल्यू० एफ० टी० यू०) की स्थापना हुई। दो महीने पश्चात्, १३ दिसम्बर, सन् १९४५ ई० को 'इण्टरनेशनल फेडरेशन ऑव ट्रेड यूनियन्स' की जनरल कौंसिल की एक बैठक हुई, जिसने भारी बहुमत से आमस्टर्डम

अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ को, पच्चीस वर्ष के अस्तित्व के पश्चात्, विघटित करने का निश्चय किया।

डब्ल्यू० एफ० टी० यू० में आपसी सङ्घर्ष

विश्व ट्रेड यूनियन सङ्घ अपने प्रथम दो वर्षों में, सिद्धान्तों की विभिन्नता के बावजूद, साम्यवादी तथा गैर-साम्यवादी शक्तियों के बीच, जिन्होने इस सङ्घटन की स्थापना की थी, एक नाजुक सन्तुलन बनाये रहा। सर वाल्टर साइट्रीन तथा सिडनी हिलमन ने पश्चिमी ढङ्ग के मजदूर-सङ्घवाद की ओर से कार्यकारिणी समिति पर काफी प्रभाव डाला और इस बात से कि साम्यवादी फ्रॉस और इटली मे सयुक्त सरकारों मे शामिल हो गये थे, मजदूर-यूनियनों के सङ्घटनो मे साम्यवादियों की ओर से परस्पर सौहार्द्र की नीति अपनायी जाने लगी।

परन्तु, सन् १९४७ से ही कम्यूनिस्ट सूचनालय (कमिनफार्म) से सङ्घटन के कारण, मार्शल योजना के सम्बन्ध मे भारी मतभेद के कारण, अमेरिका, फ्रॉस, इटली, ग्रेट ब्रिटेन, जर्मनी तथा अन्य देशों मे साम्यवादी तथा साम्य-वाद-विरोधी मजदूर सङ्घवादियों के बीच कड़े सङ्घर्षों के कारण, पश्चिमी यूरोप के मजदूर-आन्दोलनों मे साम्यवादियों द्वारा गुप्त रूप से प्रवेश करने के विरुद्ध ए० एफ० एल० तथा अन्य पश्चिमी सङ्घ सङ्घटनों के प्रतिनिधियों की प्रभावपूर्ण कारवाहियों के कारण, व्यापार सचिवालयों—खनिकों, परिवहन, मजदूरों तथा अन्य मजदूर-सभाओं मे अन्तर्राष्ट्रीय फेडरेशनों के सचिवालयों—पर डब्ल्यू० एफ० टी० यू० द्वारा प्रभुत्व जमाने के प्रयत्नों के कारण, तथा डब्ल्यू० एफ० टी० यू० के कम्यूनिस्ट प्रचार के साधन के रूप मे अधिकाधिक प्रयोग किये जाने के कारण इस विश्व संस्था मे सुधारवादियों तथा कम्यूनिस्टों के बीच दिन पर दिन सङ्घर्ष बढ़ता गया।

डब्ल्यू० एफ० टी० यू० के कार्यकारी ब्यूरो तथा कार्यकारिणी समिति की रोम में मई, सन् १९४८ में हुई बैठक मे सी० आई० ओ० तथा ब्रिटिश टी० यू० सी० के प्रतिनिधियों ने डब्ल्यू० एफ० टी० यू० के मन्त्री लूई सेलांक पर पक्षपाती तथा अयोग्य प्रशासक होने का आरोप लगाया और यह कहा कि डब्ल्यू० एफ० टी० यू० की सूचना पत्रिका में ग्रेट ब्रिटेन तथा अमेरिका की तो बहुत आलोचना भरी रहती है, परन्तु सोवियत सङ्घ एव पूर्वी जर्मनी की कोई आलोचना नहीं रहती। सी० आई० ओ० की ओर से बोलते हुए जेम्स केरी ने कहा कि उनका सङ्घटन "डब्ल्यू० एफ० टी० यू०

के प्रशासन से इतना अधिक असन्तुष्ट है कि वह उससे बाहर हो जाना चाहता है।"

परन्तु, इस बैठक मे फूट रोकने का एक प्रयत्न किया गया और अनेक प्रस्ताव पारित किये गये, जिससे कुछ लोगों का यह ख्याल हुआ कि अब भविष्य मे इस विश्व सङ्घ का उपयोग साम्यवादी प्रचार के लिये नहीं किया जा सकेगा। लेकिन डब्ल्यू० एफ० टी० यू० के साम्यवादी तत्वों द्वारा उसके गैर-साम्यवादी तत्वो के विरुद्ध आक्रमण बढने लगे और अक्तूबर, सन् १६४८ ई० मे ब्रिटिश टी० यू० सी० की जनरल कौंसिल ने यह कह कर कि डब्ल्यू० एफ० टी० यू० मे "असली मजदूर-सङ्घीय मामलों" पर सहमति नहीं हो सकती, यह प्रस्ताव किया कि यह सङ्घ अपना काम बन्द कर दे। टी० यू० सी० ने कहा कि यदि डब्ल्यू० एफ० टी० यू० अपने विघटन की उसकी (टी० यू० सी० की) विस्तृत योजना मानने से इनकार करेगी, तो वह उससे अलग हो जायगी। एक मास पश्चात् सी० आई० ओ० के ओरेगॉन राज्य के पोर्टलैंड नामक स्थान मे हुए अधिवेशन ने "डब्ल्यू० एफ० टी० यू० का समर्थन करने तथा उसे राष्ट्रसङ्घ में प्रभावशाली बनाने" का प्रस्ताव अस्वीकार कर दिया और उलटे अपनी कार्यकारिणी परिषद् को आवश्यक काररवाई करने का अधिकार दे दिया।

दो महीने पश्चात् जनवरी सन् १६४६ ई० मे, टी० यू० सी० के अधिकारी आर्थर डीकिन ने ब्रिटिश मजदूर-सङ्घों का यह प्रस्ताव प्रस्तुत किया कि डब्ल्यू० एफ० टी० यू० अपने कार्यकारी ब्यूरो की पेरिस में होने वाली बैठक (जनवरी १७ से २१ तक) के पहले ही समाप्त कर दी जाय। डीकिन के भाषण के पश्चात् जेम्स केरी ने सी० आई० ओ० का इस आशय का एक वक्तव्य पढा कि डब्ल्यू० एफ० टी० यू० एक ऐसी स्थिति पर पहुँच गया था, जहाँ या तो वह कम्यूनिस्ट सूचना केन्द्र का आदेश माने या पगु बन कर निष्क्रियता की एक स्थिति मे चालू रहे। वक्तव्य मे यह भी कहा गया था कि कम्यूनिष्टों ने इस सङ्घटन को अपना ही उल्लू सीधा करने के लिये विकृत कर दिया था और कम्यूनिस्ट तथा गैर-कम्यूनिस्ट लोग दो गुटों मे विभक्त हो गये थे। आपने कहा, "यह दिखावा करने से कोई लाभ नहीं कि डब्ल्यू० एफ० टी० यू० मृतक शरीर के अतिरिक्त भी और कुछ है। हमें इसे दफना ही देना चाहिये।"

इसके उत्तर मे यह प्रस्ताव किया गया कि विघटन की बात डब्ल्यू० एफ० टी० यू० की अगली कॉंग्रेस तक के लिये टाल दी जाय, परन्तु टी० यू० सी० तथा सी० आई० ओ० के प्रतिनिधियों ने इस पर विचार करने से

इनकार कर दिया। उलटे उन्होंने यह माँगा की कि कार्यकारी ब्यूरो एकमत से प्रस्तावित विघटन का समर्थन करे। जब कार्यकारी ब्यूरो ने ऐसा करने से इनकार किया, तो डीकिन, केरी तथा हालैंड के मजदूर-सङ्घों के प्रतिनिधि एवर्ट कूपर्स बैठक से उठकर बाहर चले गये। जिस फूट की आशङ्का थी, वह आखिर आ ही गयी।

२६ जून, सन् १६४६ ई० को डब्ल्यू० एफ० टी० यू० ने मिलान में अपनी द्वितीय कॉग्रेस, जो कई बार टाली जा चुकी थी, आरम्भ की। फ्रॉस, इटली, रूसी प्रभुत्व मे रहने वाले देशों तथा दक्षिणी अमेरिकी देशो की मजदूर-सभाओ तथा ऐशिया और अफ्रीका के विभिन्न सुधारवादी मजदूर दलों के प्रतिनिधि कॉग्रेस मे उपस्थित थे। सी० आई० ओ०, टी० यू० सी० तथा अधिकांश लोकतन्त्रीय देशों की मजदूर-सभाएँ, जिन्होने सन् १६४५ ई० मे डब्ल्यू० एफ० टी० यू० के सङ्गठन मे इतना महत्वपूर्ण योग दिया था, डब्ल्यू० एफ० टी० यू० छोड़ चुकी थी तथा स्वतन्त्र मजदूर-सभाओं का एक नया विश्व सङ्गठन बनाने की तैयारी मे लग गयीं थीं।

डब्ल्यू० एफ० टी० यू० के विरुद्ध ए० एफ० एल० के कार्यकलाप

विश्व ट्रेड यूनियन्स सङ्घ मे फूट पैदा होने के पहले ए० एफ० एल० ने कई वर्षो तक उसके विरुद्ध जोरदार आन्दोलन चलाया था। ए० एफ० एल० के अधिकारियों ने राष्ट्रसङ्घ की आर्थिक एव सामाजिक परिषद् में डब्ल्यू० एफ० टी० यू० की ही एकमात्र सलाहकारी हैसियत प्रदान करने के विरुद्ध आवाज उठायी थी और अमेरिका तथा अन्य प्रतिनिधियों की सहायता से वही हैसियत अपने लिये प्राप्त कर ली थी। आर्थिक एव सामाजिक परिषद् में ही ए० एफ० एल० के प्रतिनिधियो ने डब्ल्यू० एफ० टी० यू० की अनेक नीतियों का विरोध किया था। उसने यूरोप मे प्रतिनिधि भेजे कि वे फ्रॉसीसी, इटालियन तथा अन्य मजदूर-सभाओं के नेताओ के साथ मिलकर फेडरेशन को सलाह दें, उसने ब्रुसेल्स में एक यूरोपीय ब्यूरो खोला और एक फ्री ट्रेड यूनियन समिति की स्थापना की, जिसका उद्देश्य सभी देशों मे स्वतन्त्र मजदूर-आन्दोलनो को सहायता प्रदान करना तथा विदेशो की मजदूर-सभाओं मे साम्यवादी प्रभावो के विरुद्ध लड़ना था। सन् १६४७ ई० से उसने स्वतन्त्र मजदूर-सभाओं के एक अन्तर्राष्ट्रीय सङ्गठन के लिये अमेरिका तथा विदेशों मे आन्दोलन आरम्भ किया।

स्वतन्त्र मजदूर-सङ्घों का अन्तर्राष्ट्रीय परिसङ्घ

डब्ल्यू० एफ० टी० यू० मे फूट पैदा होने के पहले, विदेशों के बहुत से

मजदूर-सभा फेडरेशन भी एक नये अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सङ्घ की योजना बनाने मे लगे थे। विघटन के शीघ्र ही पश्चात् ब्रिटिश मजदूर-सभाओं के अधिकारी सर विंसेन्ट ट्यूसन तथा फ्रांस की गैर-कम्यूनिस्ट मजदूर सभाओं के अधिकारी लियों जूक्स ने ए० एफ० एल० के नेता विलियम ग्रीन तथा सी० आई० ओ० के नेता फिलिफ मरी को पत्र लिखे और एक नये अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ के निर्माण का सुझाव दिया तथा यह आशा प्रकट की कि ए० एफ० एल० और सी० आई० ओ० दोनो ही इसमे भाग लेंगे।

अप्रैल मास में ट्यूसन ने जेनेवा में प्रारम्भिक सम्मेलन बुलाने के प्रश्न पर वाशिंगटन मे ए० एफ० एल० और सी० आई० ओ० की सम्मति प्राप्त कर ली। इस बैठक ने, जो सन् १९४९ में २५-२६ जून को हुई, सर्वसम्मति से एक नया अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सङ्घटन स्थापित करना स्वीकार कर लिया और उसने सविधान तैयार करने तथा एक अन्तर्राष्ट्रीय कॉग्रेस बुलाने के लिये एक आयोजन समिति नियुक्त की।

इस आयोजन समिति ने लन्दन में २८ नवम्बर, सन् १९४९ ई०, से लेकर ९ दिसम्बर तक के लिये एक सम्मेलन बुलाने का आमन्त्रण जारी किया। इस आमन्त्रण के उत्तर में, जो स्पष्ट है कि कम्यूनिस्ट देशों को नहीं भेज गया था, ५३ देशों के ५९ मजदूर-सभा के केन्द्रों तथा २८ अन्य सभा-सङ्घटनों के २६१ प्रतिनिधि, जो ४,८०,००,००० मजदूरों की प्रतिनिधित्व करने का दावा करते थे, ब्रिटिश राजधानी में एकत्र हुए। प्रतिनिधियों ने एक सविधान पारित किया, एक नाम चुना—स्वतन्त्र मजदूर-सङ्घों का अन्तर्राष्ट्रीय परिसङ्घ—और सम्मेलन की आई० सी० एफ० टी० यू० की प्रथम कॉग्रेस का रूप दे दिया।

सविधान की प्रस्तावना में कहा गया था कि यह अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ वैयक्तिक स्वतन्त्रता, स्वतन्त्र श्रम, राजनीतिक लोकतन्त्र, तथा "सभी देशों की जनता के लिये पूर्ण राष्ट्रीय स्वतन्त्रता एव सम्प्रभुता के अधिकार" का पक्षपाती है। उसने प्रत्येक व्यक्ति के लिये सामाजिक न्याय की, काम करने की कोई भी काम करने की, स्वतन्त्रता की, नौकरी की सुरक्षा, उनके जीवन की सुरक्षा, मजदूर-सङ्घों के माध्यम से उनके औद्योगिक तथा आर्थिक हितों के सरक्षण और शान्तिपूर्ण एव लोकतन्त्रीय तरीकों से सरकार बदलने के अधिकार की घोषणा की। उसने इस बात को दुहराया कि मजदूर-सभा सामूहिक सौदे करने तथा अपने ही सदस्यों के बल पर अधिकार प्राप्त करने के लिये स्वतन्त्र रहे और इस बात की प्रतिज्ञा की कि नया अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ प्रत्येक रूप में तानाशाही का विरोध करेगा। उसने कहा कि फासिस्ट, कम्यूनिस्ट

तथा अन्य तानाशाही शासनों के अधीन मजदूर-सभा स्वतन्त्र लोकतन्त्रीय सङ्घटन नहीं होते, अपितु "वे एक अत्याचारी एवं निरंकुश राज्य के लाभ के लिये मजदूरों के सामूहिक शोषण करने के सरकारी साधन मात्र होते हैं।"

आई० सी० एफ० टी० यू० ने अपने को राष्ट्रीय आन्दोलनो के समन्वय का केन्द्र तथा सारे विश्व मे ही ऊँचा जीवन-स्तर और आर्थिक सुरक्षा लाने तथा सांस्कृतिक विकास करने का माध्यम समझा। व्यापक लक्ष्य यह था कि आर्थिक लोकतन्त्र लाकर उसी के द्वारा राजनीतिक लोकतन्त्र की पक्की नींव डाली जाय। अन्तर्राष्ट्रीय सम्बन्धो मे वह ऊँचे आयात एवं निर्यात करों का विरोध करेगा और अन्तर्राष्ट्रीय आर्थिक सहयोग के उत्तरोत्तर विस्तृत क्षेत्र उत्पन्न करने का प्रयत्न करेगा। उसने बल देकर कहा कि जाति, धार्मिक विश्वास, रङ्ग या लिङ्ग के आधार पर होने वाले सभी प्रकार के भेद-भाव का सभी जगह अन्त हो जाना चाहिये। चूँकि मजदूर "युद्ध के प्रथम शिकार थे," उसने आर्थिक तथा सामाजिक सहयोग से सम्बन्धित सभी अन्तर्राष्ट्रीय सस्थाओं मे भाग लेने के अधिकार की माँग की।

काँग्रेस के अन्तिम दिन आई० सी० एफ० टी० यू० ने एक जोशीला घोषणा-पत्र पारित किया, जिसमें तीन मूल लक्ष्य निर्धारित थे—

रोटी—सभी के लिये आर्थिक सुरक्षा तथा सामाजिक न्याय।

स्वतन्त्रता—आथिक तथा राजनीतिक लोकतन्त्र के द्वारा।

शान्ति—सभी के लिये स्वाधीनता एव गरिमा के साथ।

अन्त में घोषणा-पत्र में कहा गया था—

"सभी देशो, जातियों तथा धार्मिक विश्वासों के मजदूरों, स्वतन्त्र तथा लोकतन्त्रीय मजदूरों के इस महान् आन्दोलन मे शामिल हो जाओ।

"एक साथ मिलकर हम दरिद्रता एवं शोषण का अन्त कर सकते हैं और समृद्धि एव सुरक्षा के ससार का निर्माण कर सकते हैं। साथ रह कर हम निरकुशता एव अत्याचार का अन्त कर सकते हैं और स्वतन्त्रा एव मानव गरिमा वाले संसार का निर्माण कर सकते हैं। साथ रह कर हम युद्धलोलुप एव आक.मक शक्तियों को पराजित कर सकते हैं और शान्ति एव न्यायपूर्ण संसार का निर्माण कर सकते हैं।"

सङ्घटन के बाद से ही आई० सी० एफ० टी० यू० ने, जिसका प्रधान कार्यालय ब्रुसेल्स में हैं, राष्ट्रसङ्घ की आथिक एवं सामाजिक परिषद् मे सलाहकार की हैसियत से महत्वपूर्ण भाग लिया. है; स्वतन्त्र मजदूर-सङ्घीय आन्दोलनों को बल प्रदान करने तथा कम्यूनिस्टों द्वारा नियन्त्रित मजदूरों के

सङ्घटनों के विरुद्ध लड़ने के लिये उसने विश्व के विभिन्न भागों में प्रतिनिधि-मण्डल भेजे हैं, लौह-दीवार के पीछे गुलाम मजदूर शिविरों का अन्त करने के लिये सङ्घर्ष किया है, तथा उपनिवेशवाद की भर्त्सना की है। इसी प्रकार उसने क्षेत्रीय सङ्घटन भी स्थापित किये हैं—'इण्टर-अमेरिकन रिजनल ऑर्गैनिजेशन ऑव वर्कर्स' (ओ० आर० आई० टी०), 'यूरोपियन रिजनल ऑर्गैनिजेशन' (ए० आर० ओ०), तथा 'एशियन रिजनल ऑर्गैनिजेशन' (ए० आर० ओ०)। वह 'फ्री लेबर वर्ल्ड, नामक मासिक पत्रिका तथा अन्य साहित्य प्रकाशित करता है। उसका अमेरिकी कार्यालय फ्रीडम हाउस, २० वेस्ट ४०वीं स्ट्रीट, न्यूयार्क नगर मे है। सन् १९५९ के आरम्भ में आई० सी० एफ० टी० यू० मे १०९ सङ्घ सम्बद्ध थे, जो ७५ देशों के साढे पॉच करोड़ सदस्यो का प्रतिनिधित्व कर रहे थे।

अनेक वर्षो से मजदूरो का अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घटन अन्तर्राष्ट्रीय उद्योग सचिवालयों द्वारा भी होता रहा है। यह अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घटन उद्योग अथवा पेशे के आधार पर हुआ है, जैसे परिवहन उद्योग के मजदूरों का, सिलाई उद्योग के मजदूरो का, खनिकों का, शिक्षकों का तथा अन्य पेशेवालों का। 'इण्टरनेशनल कॉन्फेडरेशन आव फ्री ट्रेड यूनियन्स' के सङ्घटन के पश्चात्, इनमें से बहुत से सचिवालयों ने आई० सी० एफ० टी० यू० के साथ पारस्परिक सहयोग के लिये एक समझौता करने के उद्देश्य से एक समन्वय समिति की स्थापना की। सन् १९५०-६० वाले दशक के प्रारम्भ होते-होते १८ सचिवालय इस समन्वय सीमित मे शामिल हो चुके थे।

अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सङ्घटन

एक अन्य अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घटन, जिसके साथ अमेरिका तथा अन्य देशों के मजदूर-आन्दोलन प्रथम विश्वयुद्ध की समाप्ति के पश्चात्, सन् १९१९ से ही सहयोग करते आ रहे हैं, वह है अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर-सङ्घटन, जो इस समय राष्ट्रसङ्घ की दस विशिष्ट शाखाओं में से एक है।

यद्यपि उसके नाम से यही आभास मिलता है कि आई० एल० ओ० सङ्घटित मजदूर-सभाओ की कोई अन्तर्राष्ट्रीय सस्था है, परन्तु वह है नहीं। वह उन सरकारो का एक अधिकारिक सम्मेलन है, जिनकी सदस्य सख्या सन् १९५५ ई० में ७४ राष्ट्रो की थी।

आई० एल० ओ० बहुत व्यापक अनुसन्धान करता है तथा दुनिया भर मे मजदूरों के काम की हालतों के विषय में ऑकडे आदि एकत्र तथा प्रकाशित करता है। इन ऑकड़ों मे बेकारी की स्थिति वह कितनी है तथा उसके कारण

क्या हैं—किशोरा द्वारा श्रम, वेतन, काम के घण्टे, सुरक्षा, स्वास्थ्य, दुर्घटना के लिये मजदूरों को मुआवजा, सङ्घटित मजदूर सम्बन्ध, मजदूरो के लिये कल्याणकारी सुविधाएँ, उपभोक्ता सहकारिता तथा मजदूरो की अन्य हालतें, आन्दोलन एवं समस्याएँ शामिल होती हैं।

प्रत्येक वर्ष एक सम्मेलन होता है, जिसमे प्रत्येक सदस्य सरकार को चार प्रतिनिधि भेजने का अधिकार होता है। इनमे दो सरकार के प्रतिनिधि होते हैं, एक मजदूरो का प्रतिनिधि होता है (साधारणतया वह किसी मजदूर-सङ्घटन का ही सदस्य होता है) और एक मालिको का प्रतिनिधि होता है (सामान्यत: वह किसी मालिक सङ्घटन का व्यक्ति होता है)। प्रतिनिधियो के साथ प्राविधिक सलाहकार भी जाते हैं।

कुछ खास-खास विषयो पर जैसे खानो मे, जमीन के भीतर स्त्रियों के काम, बेकारी तथा वृद्धावस्था के लिये सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्थाएँ, कहीं नौकरी करने के लिये, किशोरों की स्कूल छोड़ने की न्यूनतम आयु, सप्ताह में ४० घण्टे तक ही काम, सुरक्षा, सवैतनिक छुट्टियाँ, अनुन्नत देशों को प्राविधिक सहायता, अणुशक्ति का शान्तिपूर्ण कार्यों के लिये उपयोग, खेतिहर तथा भ्रमणशील मजदूर, शरीर से पङ्गु लोगों के लिये काम के अवसर तथा जबरदस्ती काम कराने की प्रथा रोकने के प्रश्न, आदि पर वाद-विवाद होता है। पूर्ण विचार के पश्चात् राष्ट्रों द्वारा विशिष्ट कानून बनाने की सिफारिश करते हुए प्रस्ताव पारित किए जाते हैं।

कोई राष्ट्र सम्मेलन का कार्य मानने के लिये बाध्य नहीं होता, परन्तु प्रत्येक सदस्य-राष्ट्र यह वादा करता है कि वह इन प्रस्तावो को अपने राष्ट्रीय विधान-मण्डल मे प्रस्तुत करेगा और फिर जैसा होगा वैसी उसे (अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सङ्घ को) सूचना देगा। इस प्रकार आई० एल० ओ० द्वारा जोर-जबरदस्ती की बात बचायी जाती हैं, परन्तु साथ ही उसके द्वारा पारित प्रस्तावो पर प्रत्येक राष्ट्र मे ध्यान दिया जाता है और विश्व भर का जनमत उसके नैतिक प्रभाव के साथ जीवन-स्तर उठाने के पक्ष मे किया जाता है।

मार्च, सन् १९५५ ई० तक उन १०४ प्रस्तावो के लिये, जो सन् १९१९ से लेकर तब तक पारित किये गये थे, लगभग १४९५ पुष्टिकरणों की सूचना मिली। इससे यह प्रकट होता है कि सारे संसार मे मजदूरों के मामलो पर आई० एल० ओ० का कितना महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ा था और यह सिद्ध करता है कि आई० एल० ओ० तटकर तथा देशान्तरण सम्बन्धी झगडों के समाप्त करने तथा अनुचित आर्थिक प्रतियोगिता का आंशिक रूप से नियमन करने मे कितना सफल रहा।

आई० एल ओ०, जो 'लीग आव नेशन्स' की अन्तिम बची हुई सस्था है, एक स्वायत्त सङ्घ है और अपने ही सवैधानिक घोषणा-पत्र के अधीन रहकर काम करता है, यद्यपि अब वह राष्ट्र-सङ्घ की आर्थिक एव सामाजिक परिषद् से सम्बद्ध हो गया है। आई० एल० ओ० की स्थापना में अमेरिकन ही प्रमुख थे। सैमुअल गोम्पर्स, जो उस समय ए० एफ० एल० के अध्यक्ष थे, वर्साई शान्ति सम्मेलन के, जहाँ आई० एल० ओ० की प्रथम बार कल्पना की गयी थी, अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर विधान के लिये नियुक्त आयोग के अध्यक्ष थे। प्रोफेसर जेम्स टी० शॉटवेल, जो अत्यन्त दूरदर्शी थे, एक प्रभावशाली अमेरिकी प्रतिनिधि थे। इस प्रकार भाग लेने के बावजूद अमेरिका सन् १९३४ ई० तक आई० एल० ओ० मे नहीं शामिल हुआ। परन्तु शामिल हो जाने के बाद से ही अमेरिकी प्रतिनिधि इस अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ मे सक्रिय रहे हैं।

मजदूर-सभाओ के अन्तर्राष्ट्रीय सम्पर्क

अमेरिकी सरकार के साथ सहयोग करने के अतिरिक्त, अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन का प्रतिनिधित्व प्रथम तथा द्वितीय विश्वयुद्ध के समय, युद्धरत सरकारी समितियों मे भी था। सन् १९४०-५० वाले दशक के उत्तरार्द्ध में उसने अनेक व्यक्तियों को अमेरिकी दूतावासों मे श्रम-सहायक के रूप मे नियुक्त किये जाने की सिफारिश की।

ए० एफ० एल० तथा सी० आई० ओ० ने मार्शल योजना कार्यान्वित करने के लिये स्थापित विभिन्न सरकारी समितियों के लिये अनेक मजदूर-सभाई पुरुष एव स्त्रियाँ प्रदान की है। नियुक्त किये हुए इन व्यक्तियों का यह काम था कि वे 'इकनामिक कोऑपरेशन एडमिन्स्ट्रेशन' और बाद को 'फारेन ऑपरेशन्स एडमिन्स्ट्रेशन' द्वारा सहायता प्राप्त देशों मे लोकतन्त्रीय मजदूर सङ्घटनों को मजबूत बनाने के लिये ठोस योजनाएँ तैयार करे। सरकार के कहने पर अनेक मजदूर नेता, पुरुष और स्त्रियाँ दोनों ही, विदेशों के निर्बल मजदूर-आन्दोलनों को यह बतलाने के लिये कि अमेरिकी मजदूर-सङ्घ किस प्रकार काम करते हैं, अनेक देशो में गये हैं। अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन इस ढङ्ग से अन्तर्राष्ट्रीय सहयोग के परिणाम की ओर आँख लगाये हुए हैं।[1]

१—विस्तृत एवं सूक्ष्म मूल्याकन के लिये देखिये डेविड हीप्स द्वारा लिखित 'यूनियन पार्टिसिपेशन इन फॉरेन एड प्रोग्राम्स', नामक लेख, जो 'इण्डस्ट्रियल ऐण्ड लेबर रिलेशन्स रिव्यू' नामक पत्रिका के अक्तूबर, सन् १९५५ के अङ्क में प्रकाशित हुआ था, पृष्ठ १००-१०८।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० की विदेश नीति

अमेरिकी मजदूर-आन्दोलन ने अन्य देशों की मजदूर-संस्थाओं से सम्बन्ध स्थापित करके अन्तर्राष्ट्रीय क्षेत्र में काम करने के अतिरिक्त अमेरिकी विदेश नीति के निर्धारण में भी सक्रिय भाग लिया है।

ए० एफ० एल०-सी० आई० ओ० के प्रथम अधिवेशन में प्रतिनिधियों ने "एक प्रभावशाली अमेरिकी लोकतन्त्रीय विदेशी नीति तथा ठोस अन्तर्राष्ट्रीय मजदूर सम्बन्धों के लिये कुछ पथ-प्रदर्शक सिद्धान्तों" के पक्ष में सर्वसम्मति से अपना समर्थन घोषित किया। इनमें से कुछ सिद्धान्त ये थे—

एकीकृत नीति—राजनीतिक तथा आर्थिक लोकतन्त्र के लिये एक स्वीकृत अन्तर्राष्ट्रीय योजना का समर्थन।

अन्तर्राष्ट्रीय सहायता—अनुन्नत देशों को आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक सहायता देना, ताकि उनकी अर्थव्यवस्था मजबूत हो सके और वहाँ साम्यवादी प्रभाव शिथिल पड़ जाय।

उपनिवेशवाद—प्रत्येक रूप में उपनिवेशवाद का विरोध करना।

एकदलीय शासनतन्त्र—साम्यवादी या फासिस्टवादी ढङ्ग के और किसी भी अन्य ढङ्ग के एकदलीय शासनतन्त्र का विरोध करना।

शक्ति की स्थिति से समझौता-वार्ता करना—मास्को से समझौता-वार्ता करने का दरवाजा कभी भी बन्द न करते हुए, राजनीतिक एकता, आर्थिक शक्ति, तथा पर्याप्त सैन्य शक्ति का निर्माण करना; ताकि साम्यवादी आक्रमण से रक्षा हो और युद्ध न आरम्भ होने पावे।

बन्धक रूप में बन्दी—मास्को द्वारा जबरदस्ती हिरासत में लिये हुए सभी बन्धक-बन्दियों की मुक्ति के लिये चलने वाले आन्दोलन का समर्थन।

निरस्त्रीकरण—"भली प्रकार अन्तर्राष्ट्रीय निरीक्षण, नियन्त्रण तथा पर्यवेक्षण द्वारा धीरे-धीरे सच्चे अर्थों में निरस्त्रीकरण लाने के लिये" अधिकतम प्रयत्न करना, "और उसमें यह व्यवस्था हो कि उल्लंघन करने वालों को ऐसे दण्ड दिये जा सकें, जिनका कोई निषेध न कर सके और इन सब का अन्तिम लक्ष्य हो कि अणुअस्त्रों तथा सामूहिक संहारों के अन्य सभी अस्त्रों का पूर्ण रूपेण अन्त हो जाय।"

पश्चिमी गोलार्द्ध में सहयोग—पश्चिमी गोलार्द्ध के राष्ट्रों के बीच सांस्कृतिक, राजनीतिक तथा आर्थिक सम्बन्धों में विस्तार हो।

स्वतन्त्र चुनाव—सभी विभाजित तथा झगड़े-फसाद वाले में स्वतन्त्र चुनाव कराने के लिये राष्ट्रसंघ द्वारा एक विश्वव्यापी नीति निर्धारित हो।

मध्य पूर्व—मध्यपूर्व मे आक्रमण रोकने के लिये ठोस कदम उठाये जाय।

राष्ट्रसङ्घ—राष्ट्रसङ्घ तथा उसकी सभी विशिष्ट सस्थाओं को मजबूत बनाना।

लौह दीवार के पीछे सास्कृतिक सम्बन्ध—लौह दीवार के पीछे रहने वाले लोगों से सास्कृतिक सम्बन्ध स्थापित करना।

मजदूर-सङ्घीय प्रतिनिधि-मण्डल—स्वतन्त्र मजदूर-सङ्घों द्वारा ऐसे किसी देश मे प्रतिनिधि-मण्डल भेजने से रोकना, जो स्वतन्त्र मजदूर-सङ्घ वर्जित करता हो।

यूरोपीय एकीकरण—स्वतन्त्र यूरोपीय एकीकरण को प्रोत्साहन देना। एक ऐसा कार्यक्रम, जो नाटो को सैनिक प्रतिरक्षा सङ्घटन के रूप में अपना मुख्य लक्ष्य पूरा करने मे सहायक हो, परन्तु साथ ही वह "शान्ति, मानव अधिकारों तथा उच्च जीवन-स्तर लाने में अधिकाधिक आर्थिक एवं राजनीतिक सहयोग उत्पन्न करने का भी एक माध्यम हो।"

अन्य मजदूर अन्तर्राष्ट्रीय सङ्घ—आई० सी० एफ० टी० यू०, मजदूरो के क्षेत्रीय सङ्घटनों तथा अन्तर्राष्ट्रीय व्यापार सचिवालयों को मजबूत बनाना।

१८

धर्म और मजदूर

मजदूरों, साथ ही मालिकों, कृषको, उपभोक्ताओं तथा जनता के अन्य वर्गों द्वारा अपनी इच्छा के सङ्घो में सङ्घटित होने के अधिकार मे एक धार्मिक एवं नैतिक सिद्धान्त अन्तर्ग्रस्त है। क्योंकि लोकतन्त्र का सिद्धान्त, अर्थात् साधारण मनुष्य से उन हालतों के निर्धारण मे अपनी आवाज पहुँचाने के अधिकार का सिद्धान्त, जिनका उसके जीवन, स्वतन्त्रता एव सुख की खोज में इतना अधिक महत्व है, महात्मा ईसा, हिब्रू पैगम्बरो तथा अनेक धर्मों के धर्मगुरुओं के उन उपदेशो पर आधारित है जिनमें वे कहते हैं कि प्रत्येक मानव का ईश्वर की सन्तान के रूप मे अपरिमित महत्व है। इस विश्वास ने मनुष्य में एक असीम आत्म-सम्मान उत्पन्न कर रखा है, जिसका किसी प्रकार की स्वेच्छाचारिता से मेल नहीं बैठता, चाहे वह राजनीतिक हो या औद्योगिक।

इतिहास पर दृष्टिपात करने पर पता चलता है कि यहूदी धर्म तथा ईसाई धर्म ने समाज को प्रगति तथा ग्राम कल्याण के लिये जिसके लिये मजदूर-आन्दोलन बराबर ही चिन्तित रहा है, बहुत कुछ किया है। धर्म का प्रभाव उदासीनता के प्राचीन अधार्मिक दृष्टिकोण को बदलने तथा उसे गरीबों के कष्टों के प्रति सहानुभूति प्रकट करने मे बड़ा सहायक हुआ। गिरजाघरों तथा यहूदी मन्दिर ने ही प्रथम बार स्कूलों का विकास किया तथा अस्पतालों एव विभिन्न प्रकार की दातव्य सस्थाएँ स्थापित कीं, जो अब आधुनिक समाज-सस्थाओं के रूप में परिणत हो गई हैं।[1] यह सच है कि सङ्घटित मजदूर तथा

१—धर्म तथा समाज कल्याण के प्राचीन तथा आज के सम्बन्ध पर साहित्य के लिये लिखिये 'डिपार्टमेण्ट आव सोशल वेलफेयर', नेशनल कौंसिल आव चर्चेज', २९७ फोर्थ एवेन्यू, न्यूयार्क १०; 'कैथोलिक चैरिटीज', १३४६ कॉनेक्टिकट एवेन्यू, एन० डब्ल्यू०, वाशिङ्गटन, डी० सी०, 'कौंसिल आव ज्यूइश फेडरेशन्स एण्ड वेलफेयर फण्ड्स', १६५ वेस्ट ४६वीं स्ट्रीट, न्यूयार्क।

प्रगतिशील राजनीतिक दल ही विशिष्ट कानून पारित कराने तथा जनता को आर्थिक लाभ दिलाने में सर्वाधिक प्रभावशाली शक्तियाँ सिद्ध हुए हैं, परन्तु इस प्रकार के आन्दोलनों की अधिकाश प्रेरणा धार्मिक उपदेशो से ही मिली है।

सामाजिक घोषणाएँ

पिछले पचास वर्षों मे आज के सामाजिक प्रश्नो के नैतिक एव धार्मिक महत्व के सम्बन्ध में कैथोलिक, प्रोटेस्टेण्ट तथा यहूदी सूत्रों से महत्वपूर्ण अधिकारिक घोषणाएँ हुई हैं। इस प्रकार की घोषणाओं में मजदूरों द्वारा सङ्घटित होने के अधिकार से सम्बन्धित वेतन तथा काम के घण्टे से सम्बन्धित बेकारी, सामाजिक सुरक्षा, लाभ प्रेरक हेतु, किशोरों द्वारा श्रम, नागरिक स्वतन्त्रताओं, जातिगत समानता, उद्योग के सार्वजनिक, निजी तथा सहकारी स्वामित्व, तथा अन्तर्राष्टीय शान्ति से सम्बन्धित, वक्तव्य भी हुए हैं। यह स्पष्ट है कि पैगम्बरी धर्म और मजदूर आन्दोलन दोनो में इस बात की समानता है कि वे एक ऐसे विश्व की खोज कर रहे हैं जिसमें न्याय हो, सभी को स्वतन्त्रता हो, आपस से भाईचारा हो, तथा शान्ति हो।[1]

सामाजिक कार्य

यह मानना ही पड़ेगा कि असंख्य गिरजाघरों तथा यहूदी धर्म संस्थाओं की विचार शैली, आराधना तथा कार्यक्रम आज भी धर्म के सामाजिक महत्वों की अनुभूति से अछूते ही रह गये हैं। यहाँ यह भी ध्यान देने योग्य बात है कि उन देशों में जहाँ धर्म ने लोकतन्त्र एव सामाजिक न्याय के पक्ष मे आवाज

१—'ऐतिहासिक गिरजाघरो के सामाजिक आदर्शों' के सम्बन्ध मे सूचना के लिये तथा सामाजिक शिक्षा और कार्य मे चालू वक्तव्यो एवं कार्यक्रमो के लिये लिखिये, 'डिपार्टमेण्ट आव दी चर्च एण्ड इकनामिक लाईफ', 'नेशनल कौंसिल आव चर्चेज, २९७ फोर्थ एवेन्यू, न्यूयार्क १०। पोप द्वारा अपने बिशपो को लिखे गये, ऐतिहासिक पत्रो तथा आज की घोषणाओ एवं कार्यक्रमो के लिये लिखिये, सोशल ऐक्शन डिपार्टमेंण्ट', नेशनल कैथोलिक वेलफेयर, कान्फ्रेन्स, १३१२ मसाचुसेट्स एवेन्यू, एन० डब्ल्यू० वाशिङ्गटन, डी० सी०। यहूदियों की घोषणाओ एव कार्यक्रमो के लिये लिखिये, 'कमिशन ऑन सोशल ऐक्शन, यूनियन आव अमेरिकन हीब्रू कांग्रिगेशन्स, ८३८ फिफ्थ एवेन्यू, न्यूयार्क २१ (अखिल विश्व ईसाई सम्मेलनो द्वारा जारी किये वक्तव्यो के लिये लिखिये, 'वर्ल्ड कौंसिल आव चर्चेज, १५६ फिफ्थ एवेन्यू, न्यूयार्क।

नहीं उठाई है, साम्यवाद तथा नास्तिकता ने तुरन्त पैर जमा लिये हैं। "न्याय ईश्वर के ही घर से आरम्भ होना चाहिये।" प्रसन्नता की बात है कि अनेक देशों में, विशेषकर अमेरिका और ग्रेट ब्रिटेन में, प्रमुख धर्म-गुरुओं तथा तीनों धर्म-शाखाओं की अधिकारिक संस्थाओं ने सामाजिक प्रश्नों पर न केवल नैतिक घोषणाएँ की हैं, अपितु वे धार्मिक तथा सामाजिक शिक्षा एवं कार्य के व्यापक कार्यक्रमों में लगी हुई हैं।

जब प्रश्न अनिर्णीत रहता है

जब कोई समस्या विशेष उलझी हुई हो तब उसे सुलझाने के लिए जो काम किया जाता है, वही सबसे अधिक प्रभावशाली सामाजिक कार्य होता है। इस प्रकार साहस के साथ ठीक समय पर किया हुआ कार्य उन अनेक प्रस्तावों की अपेक्षा अधिक प्रभावशाली होता है, जो गिरजाघरों में अध्ययन के लिये भेजे जाते हैं। यहाँ हम गिरजाघरों द्वारा राष्ट्रीय तथा स्थानीय दोनों स्तर पर किये गये इस प्रकार के कुछ कार्यों का संक्षेप में उद्धरण देते हैं। इनमें से कुछ उदाहरण तो अपनी ऐतिहासिक महत्ता के लिये तथा सभी अपनी इस बात की सांकेतिक उपयोगिता के लिये दिये जाते हैं कि आज की विभिन्न परिस्थितियों में किस प्रकार के सामाजिक कार्य किये जावें।

मजदूर-नेताओं के साथ, उन हड़तालियों के सामूहिक अन्त्येष्टि स्थल पर, जो नार्थ कैरोलिना राज्य के मेरिओन[1] नामक स्थान मे तथा साउथ कैटोलिना राज्य के होनीपाथ तथा कोलम्बिया नामक स्थानो मे मिल के फाटको पर गोली से मार दिये गये थे, भाषण किया। उसने मजदूरों द्वारा सङ्घटित होने के अधिकार का खुल्लखुल्ला समर्थन उस समय किया, जब प्रश्न अनिर्णीत अवस्था मे पड़ा हुआ था।

सन् १९३५ मे, जब व्यापक रूप से लोगो को भाषण की स्वतन्त्रता, एकत्र होकर बैठक आदि करने की स्वतन्त्रता तथा सङ्घटित होने के अधिकार से वञ्चित किया जा रहा था, तीनो धर्म शाखाओ के ३०० से भी अधिक पादरियों ने एक घोषणापत्र जारी किया, जिसमे उन्होंने मॉग की कि सीनेट नागरिक स्वतन्त्रताओं की स्थिति की जॉच करे। यह घोषणापत्र ला फोलेट नागरिक स्वतन्त्रा समिति के निर्माण मे बड़ा उपयोगी सिद्ध हुआ।

नेशनल लेबर रिलेशन्स ऐक्ट (वैग्नर ऐक्ट) के पारित होने के समर्थन में सुनवाइयो के समय 'फेडरल कौंसिल आव चर्चेज ऑव क्राइस्ट इन अमेरिका', 'नेशनल कैथोलिक वेलफेयर कान्फ्रेन्स' तथा 'सेण्ट्रल कान्फ्रेन्स आव अमेरिकन रैबिस' के अधिकारियों द्वारा गवाही दी गयी थी।

सन् १९३० मे, जब देश की हालत मन्दी तथा वेकारी के कारण बहुत खराब थी, स्थायी रूप से वेकारी दूर करने के प्रश्न पर एक त्रिदिवसीय राष्ट्रीय सम्मेलन 'नेशनल कैथोलिक वेलफेयर कान्फ्रेन्स', सेण्ट्रल कान्फ्रेन्स ऑव अमेरिकन रैबिस' तथा 'फेडरल कौंसिल आव चर्चेज आव क्राइस्ट इन अमेरिका' के सामाजिक कार्य विभागों के सयुक्त तत्वाधान मे किया गया। सम्मेलन ने एक खुला वक्तव्य जारी करके मॉग की कि वेकारी मे केन्द्रीय सरकार द्वारा सहायता मिले, सार्वजनिक निर्माण के कार्यक्रम तैयार हों, गन्दी बस्तियों की सफाई हो, वेकारी बीमा तथा वृद्धावस्था मे पेन्शन की व्यवस्था हो, वेतन कम किये बिना काम के घण्टों में कमी हो, ताकि अधिकाधिक लोग नौकरियॉ करें, धन तथा आय का समुचित वितरण हो, ताकि क्रय-शक्ति मे वृद्धि हो एव उत्पादन तथा उपभोग में सन्तुलन हो सके। इस

१—मेरिओन हड़ताल के कारणो तथा उसके विस्तृत वर्णन के लिए तथा बाद में हडतालियो के परिवार वालो को किस प्रकार खिलाया गया, इसके लिये देखिये, 'फेडरल कौंसिल आव चर्चेज' की २८ दिसम्बर, सन् १९२९ की 'इनफॉर्मेशन सर्विस' नामक पत्रिका। क्लैरेन्स ई० पिकेट द्वारा लिखित 'फॉर मोर दैन ब्रेड' (लिटिल, ब्राउन, १९५३) नामक पुस्तक का अध्याय १ भी देखिये।

वक्तव्य का बड़ा प्रचार हुआ। राष्ट्रपति हूवर से एक भेंट भी की गयी। बाद में रेडियो के माध्यम से सम्मेलन के नेताओं द्वारा जनता से एक अपील भी की गयी, यद्यपि उस समय ऐसा लगता था कि हवा से बातें की जा रही हों। उग्र-सुधारवादियों तथा कुछ मजदूर-नेताओं के अतिरिक्त शायद ही कोई उस भयानक सङ्कट के समय केन्द्रीय सहायता की माँग करता था। सभी लोगों को नौकरी मिल सके, इसके लिये आर्थिक ढाँचे में आवश्यक आमूल परिवर्तनों की बात करना तो बहुत दूर की बात थी।"[1]

जर्सी नगर के मेयर फ्रैंक हेग के विरुद्ध भाषण-स्वातन्त्र्य की लड़ाई तभी सफल हुई, जब एक मेथोडिस्ट पादरी ने ऐसे समय में बैठक, सभा आदि करने के लिये अपना गिरजाघर दे दिया, जब नगर में इतना आतङ्क छाया हुआ था कि अन्य कोई हाल आदि मिलता ही नहीं था। उस समय तक मजदूर सङ्घटनकर्ता जबरदस्ती नगर से बाहर निकाल दिये गये थे। गिरजाघर में हुई आमसभा में भाषण करने वाले नॉर्मन टामस तथा 'फेडरल कौंसिल आव चर्चेज' के औद्योगिक मन्त्री थे।

टम्पा तथा फ्लोरिडा के पादरियों ने सार्वजनिक शोक प्रकट करने के लिये एक धार्मिक सभा की और टम्पा में हुई कोड़ेबाजी तथा कोड़े लगाने वाले पुलिस कर्मचारियों की निन्दा की।

शिकागो के कुछ पादरियों ने, जो धरना के समय दर्शक के रूप में उपस्थित थे, 'पूर्वी शिकागो हत्याकाण्ड' में की गयी पुलिस बर्बरता के सम्बन्ध में बाद को खुले आम गवाही दी।

जटिल समस्या उत्पन्न होने पर पादरियों द्वारा किये गये साहसपूर्ण कार्यों के अनेक अन्य उदाहरण उद्धृत किये जा सकते हैं—बेकारी के उन सङ्कटापन्न दिनों में, जाति-सम्बन्धी सङ्कटपूर्ण स्थितियों में—जब वे हड़तालों से सम्बन्धित तथ्य एकत्र करते थे और उसकी सूचना देते थे, हड़तालियों के परिवारों के लिये सहायता जुटाते थे, मध्यस्थता करने का प्रस्ताव करते थे, मजदूरों द्वारा सङ्घटित होने के अधिकार को, जब वह इस्पात, मोटर, वस्त्र, कोयला तथा अन्य उद्योगों में एक प्रमुख प्रश्न था, जनता को नैतिक समर्थन प्रदान करते थे।[2]

१—इन दिनों कैथोलिकों तथा यहूदियों का साहसपूर्ण नेतृत्व अग्रगामी अमेरिकी कैथोलिक समाज-विचारक मॉनसीगनो जॉन ए० रेयन तथा यहूदी सामाजिक विचारधारों के निर्भीक नेता रैबी एडवर्ड एल० इजरायल कर रहे थे।

२—देखिये जेम्स मेयर्स द्वारा लिखित 'नोट्स फ्राम दी डायरी आव ए मॉडर्न सरकिट राइडर' तथा 'मेडिटेशन्स, पर्सनल एण्ड सोशल'।

आजकल भी एक मामला चल रहा है जिसमे एक कैथोलिक पादरी न्यूयार्क बन्दरगाह के बन्दरगाही मजदूरो की एक सभा मे साम्यवादी प्रभाव के विरुद्ध तथा भ्रष्टाचार के विरुद्ध एक निर्भीक लड़ाई लड़ रहा है। बेईमान मजदूर-नेताओं तथा मालिकों की खुले आम निन्दा करते हुए, अपने स्कूल मे ईमानदार मजदूरों को मजदूर सभा के अन्दर ही कारगर कार्य करने की शिक्षा देते हुए, सार्वजनिक सुनवाइयो मे उपस्थित होकर, रेडियो द्वारा जनता को अपील करते हुए, उद्योग की समस्याओं को हल करने के लिये रचनात्मक उपाय बतलाते हुये, यह पादरी सभी अच्छे नागरिकों की, जिनमे मजदूर-सभा तथा मालिक-सङ्घों के एव बाहर के भी लोग शामिल हैं, कृतज्ञता का पात्र बन रहा है।[1]

'न्यू लीडर' नामक पत्रिका के २१ मई, सन् १६५६ ई० वाले अङ्क में हेनरी क्राइस्टमैन ने लाग आइलैड के रिपब्लिक एवियेशन कारपोरेशन मे 'इण्टरफेथ फेलोशिप' द्वारा किये गये कार्य की तथा लाग आइलैड के बिशप के इलाके द्वारा मजदूरों तथा मालिको के मामलो के लिये नियुक्त आयोग के कार्यों की चर्चा की है। इस आयोग के प्रधान कैनन ए० एडवर्ड सासर्स थे, जिन्होने ब्रुकलिन बन्दरगाह के झगडे मे किये गये अपने कार्यो द्वारा काफी ख्याति प्राप्त कर ली है। इस आयाग तथा इण्टरफेथ समिति ने 'इण्टरनेशनथ असोसियेशन आव मैशिनिस्ट्स' की दीर्घकालीन हड़ताल मे मध्यस्थता करने का प्रस्ताव किया था। इसके विफल हो जाने पर क्रिश्चियन सोशल रिलेशन्स के बिशप वाले विभाग द्वारा हड़तालियो के परिवारों के लिये खाद्य-सामग्री तथा पैसे के रूप मे काफी चन्दा एकत्र किया गया था।

आजकल की गरम चर्चा के एक प्रश्न पर पादरियों द्वारा समय से काम करने का विशिष्ट उदाहरण तथाकथित 'काम करने के अधिकार' सम्बन्धी कानूनों के सम्बन्ध मे 'डिवीजन आव लाइफ ऐण्ड वर्क आव दी नेशनल कौंसिल आव चर्चेज' तथा कुछ अन्य कैथोलिक तथा यहूदी नेताओं द्वारा दिया गया वक्तव्य है, जिसे हम पहले ही सातवे अध्याय मे उद्धृत कर चुके हैं।

सामाजिक शिक्षा एवं कार्य

विभिन्न अवसरों एव विभिन्न परिस्थितियों में विभिन्न उपायों एव

१—फादर जॉन एम० कारिडन द्वारा किये गये कार्यो की जानकारी के लिये उन्हे जेवियर लेबर स्कूल, ३० वेस्ट १६ वीं स्ट्रीट, न्यूयार्क के पते पर लिखिये। अलेन रेमाड द्वारा लिखित 'वाटरफ्रट प्रीस्ट' (हेनरी होल्ट एण्ड कं०, १६५५) नामक पुस्तक भी देखिये।

कार्यों की आवश्यकता होती है। धार्मिक नेताओ और पथ-प्रदर्शकों को सदा ही सतर्क रहना चाहिये और जब महत्वपूर्ण प्रश्न उलझ जाय तब उन्हें तुरन्त कार्य तत्पर हो जाना चाहिये। परन्तु, इसके अतिरिक्त जनसम्पर्क, विद्वानो द्वारा अनुसन्धान तथा सामाजिक शिक्षा के भी व्यापक कार्यक्रम होने चाहिये। जो उपाय कारगर सिद्ध हो रहे हैं, उनमे निम्न विशेष रूप से उल्लेख्य हैं—गिरजाघरो की परिषदों द्वारा केन्द्रीय मजदूर-सभाओं के लिये योग्य बन्धु-प्रतिनिधियों या विशिष्ट पादरियो का नियुक्त किया जाना, मजदूरों मे योग्यताप्राप्त पादरियों को, चाहे वे स्त्री हो या पुरुष गिरजाघरों के बोर्डो का, स्थानीय गिरजा से लेकर राष्ट्रीय सस्थाओं तक सभी स्तरो पर, सदस्य बनाया जाना, 'मजदूरो के रविवार' तथा 'गिरजा एव आर्थिक जीवन सप्ताह' का मनाया जाना, अनुसन्धान तथा प्रकाशन का कार्यक्रम; विधायी परिसवाद आदि जिनमें काग्रेस के सदस्यों से भेंट भी करना शामिल है, परिचय एव सूचना प्राप्त करने के लिये मालिकों के साथ दोपहर के भोजन के समय भेंट, गिरजाघर के लोगो द्वारा मजदूर सभाओं के प्रधान कार्यालयों तथा कारखानों की गन्दी बस्तियो तथा अच्छे मकानों की बस्तियो की, उपभोक्ता तथा कृषि सहकारी समितियों की, तथा टी० वी० ए० जैसी सार्वजनिक स्वामित्व वाली योजनाओं की, शिक्षा-यात्राएँ करना, क्षेत्रीय मजदूर बोर्डो की सुनवाइयों तथा सराधन एव पञ्च-निर्णय की कार्यवाहियों के समय उपस्थित रहना और उन्हें ध्यान से सुनना, आर्थिक समस्याओ पर राष्ट्रीय तथा स्थानीय गोष्ठियाँ, कार्य-शिविरों, अध्ययन-कक्षाओं तथा मजदूरों के स्कूलों का आयोजन करना; अनौपचारिक सम्मेलन हों, जिनमें 'सभी पक्ष' मैत्रीपूर्ण परिचय तथा विचार-विमर्श के लिये एकत्र हों, सभी धर्म के लोगों के "धर्म और मजदूर बन्धुत्व वाले साथ-साथ भोजन" हों, धर्मशास्त्र के विद्यार्थी मजदूर-सभाओ को देखने तथा परिसवादो में मजदूर-नेताओं से मिलने जायँ, गिरजाघर के सदस्यों को सूचनाएँ मिलें तथा समुचित सामाजिक कानूनों के लिये जनता का सक्रिय समर्थन मिले, खुली सभायें हो, गिरजाघरों में मजदूरों तथा मालिको के भाषण हो, गिरजाघरों, महिला क्रिश्चियन मजदूर सभाओं तथा पुरुष क्रिश्चियन सभाओं मे शिक्षा तथा मनोरञ्जन के कार्यक्रम हो, सामाजिक न्याय, जातिगत समानता तथा विश्व-शान्ति के सन्दर्भ में धर्म का क्या अर्थ है, इस पर उपदेश तथा सार्वजनिक वक्तव्य प्रकाशित हो।

कोई स्थानीय गिरजाघर या यहूदी देव-मन्दिर इन उपर्युक्त तरीकों मे सक्रिय हो या न हो, समाज-सेवी सदस्यों को अपने पादरियों तथा पुरोहितों

से अपने स्थानीय क्षेत्रो मे कारगर कार्यक्रम चालू करने के सम्बन्ध मे विचार-विमर्श करते रहना चाहिये।

पादरी, पुरोहित आदि औद्योगिक श्रमिक के रूप मे

किसी औद्योगिक युग मे पादरियो, पुरोहितों के लिये तैयारी का एक विशेष रूप से प्रभावशाली तरीका "उद्योग में धर्माध्यक्षों के रूप मे काम करना" है। अनेक वर्षों से युवा धर्माध्यक्ष ग्रीष्मकालीन महीनो मे, उद्योग मे मजदूर के तौर पर स्वय ही काम करते आ रहे हैं। वे कारखानों में काम करते हैं, शारीरिक परिश्रम के अन्य काम करते हैं, मजदूर-सभाओं में शामिल होते हैं, उनकी बैठकों मे शरीक होते हैं और वे सामान्य मजदूर की तरह रह कर अपना असली परिचय छिपाये रहते हैं, वे कोई विशिष्ट बर्ताव या सुविधा नहीं चाहते, ताकि उन्हें मजदूरों पर बीतने वाली बातो का पूरा-पूरा अनुभव हो सके। ये धर्माध्यक्ष सप्ताह मे कई बार रातके समय, परिसवाद आयोजित करके एकत्र होते हैं और अपने अनुभवो पर विचार-विमर्श करते हैं तथा औद्योगिक सम्बन्धों पर भाषणकर्ताओ की बात सुनते हैं, मालिको की, मजदूर-नेताओ की, सरकारी कर्मचारियो की, नीग्रो-नेताओं की, तथा उन धर्माध्यक्षो की भी बात सुनते हैं, जो सामाजिक कार्यक्रम मे पहले से ही लगे हुए होते हैं। आर्थिक सम्बन्धों के विषय मे पुस्तको द्वारा कितना ही अध्ययन क्यो न किया जाय, उससे यह समझ मे नहीं आ सकता कि मजदूर होकर काम करने मे कैसा लगता है। न केवल उन पादरियों के लिये, जो मजदूरो की समस्या इसलिये समझना चाहते हैं कि वे औद्योगिक क्षेत्रों के आर्थिक जन-समुदायों की समुचित तथा सच्ची सेवा कर सकें, अपितु उन पादरियों के लिये भी तैयारी का इससे अच्छा अन्य कोई तरीका नहीं हो सकता, जो मध्यवर्गीय तथा उपनगरों के धार्मिक जन-समुदायो की सेवा करना चाहते हैं, जहॉ के लोगो मे मजदूरों की समस्याओं तथा मजदूर-आन्दोलन के स्वरूप को सहानुभूति से समझने की बहुधा ही कमी होती है।

परस्पर परिचित होना

यह देख कर आश्चर्यचकित रह जाना पड़ जाता है कि उद्योग मे काम करने के महत्वपूर्ण अनुभव द्वारा, या सामाजिक शिक्षा और कार्यो के उपर्युक्त बहुत से तरीको द्वारा या गिरजाघर जैसे आसान माध्यम द्वारा, जहॉ विभिन्न दलों के लोग भाषण करते हैं, महज परिचित हो जाने से ही कितना अन्तर पड जाता है। यह एक युवक मजदूर-नेता के मामले मे बड़े स्पष्ट तौर पर

सिद्ध हो गया जिसने, अपने काम के दौरान मे, हमारे किसी पूर्वी नगर के एक कारखाने के मजदूरों को सङ्घटित करने का प्रयत्न किया था। कुछ दिनों के पश्चात् वह उसी नगर मे गिरजाघर के कुछ लोगों के समक्ष मजदूरों की समस्याओं के सम्बन्ध मे भाषण देने वापस आया। उसके भाषण के पश्चात् एक मालिक उठा और उसने न्यायोचित एव बुद्धिमत्तापूर्ण बाते कहने के लिये नेता की बड़ी प्रशसा की और कहा कि "यदि सभी मजदूर-नेता आपकी तरह हों, तो हमे उनके साथ उचित व्यवहार करने मे कोई कठिनाई न हो।" फिर उसने बतलाया कि किस प्रकार एक "उग्र सुधारवादी, गैर-जिम्मेदार, अज्ञानी तथा अमेरिनों से बिलकुल भिन्न एक आन्दोलनकर्ता" ने कुछ दिन पहले अपने कर्मचारियों को सङ्घटित करने का प्रयत्न किया था। जब मालिक को उस मजदूर-नेता ने बतलाया कि ऊपर वर्णित, मजदूर-नेता वह स्वयं ही था, तो उसे बड़ा आश्चर्य हुआ। यह उसे आयरलैण्ड निवासी की कथा याद आ जाती है, जिसने बतलाया कि "मैंने एक व्यक्ति को सड़क पर सामने से आते देखा। मैने सोचा कि मैं उसे जानता हूँ और उसे देखकर ऐसा लगा, कि जैसे वह भी सोच रहा हो कि वह मुझे जानता है; परन्तु जब हम समीप पहुँचे, तो पता चला कि कोई भी एक दूसरे को नहीं जानता था।"

मालिकों, मजदूरों, कृषकों तथा विभिन्न जातीय वर्गों मे एक दूसरे के प्रति काफी गलत धारणा पहले से ही महज इसलिये बनी रहती है, कि वे एक दूसरे को अच्छी तरह जानते ही नहीं। चार्ल्स लेम्ब ने एक बार एक आदमी से मिलने से इनकार कर दिया क्योंकि उनका उससे पहले से ही मतभेद था। "यदि मैं उसे सच्चे रूप मे जान जाऊँगा," लेम्ब ने कहा, "तो मुझे डर है कि मैं उसे चाहने लगूँगा।" निश्चय ही, हमारे कहने का यह तात्पर्य नहीं है कि सभी मजदूर नेता समान रूप से बुद्धिमान् तथा सभी मामलों में उचित व्यवहार का ही परिचय देते हैं, जैसे कि हम यह नहीं कह सकते कि मालिक लोग या अन्य अर्थिक वर्ग के लोग हमेशा ही इन गुणों का प्रदर्शन करते हैं। परन्तु सभी वर्गों के प्रतिनिधियो की आपसी जानकारी से पारस्परिक मेल तथा एक दूसरे के प्रति सम्मान की भावना में काफी वृद्धि हो सकती है। धार्मिक वर्गों के पास इस मध्यस्थता का तरीका अपनाने से बढ़कर अन्य कोई समुचित या प्रभावशाली तरीका नहीं है। यह कार्य भी आसानी से यों हल किया जा सकता है कि कोई पादरी, धर्माध्यक्ष, या पुरोहित कुछ प्रमुख व्यक्तियों को एक दूसरे से मिला दे।

आध्यात्मिक एवं नैतिक परामर्श

निश्चय ही चरित्र-निर्माण धार्मिक संस्थाओं का हमेशा ही मुख्य काम

रहेगा। मजदूर-सभाई तथा मजदूर-सङ्घीय मजदूरों को अपने आचरण के विकास के लिये तथा अपने में साहस, ईमानदारी, निस्वार्थता, सहनशीलता, न्यायप्रियता तथा गरीबों के प्रति दया जैसे गुण लाने के लिये धर्म के आध्यात्मिक सम्बल की उतनी ही आवश्यकता है, जितनी अन्य किसी वर्ग के लोगों को।

यह भी देखने पर पता चलेगा कि किसी धार्मिक सस्था, सहकारी सस्था या अन्य किसी बिना मुनाफेवाली सस्था की भाँति किसी मजदूर-सभा में भी केवल लाभ का उद्देश्य ही पारस्परिक विरोध का कारण नहीं होता। सम्मान तथा अधिकार या शक्ति प्राप्त करने का उद्देश्य, जिसके कारण व्यक्ति या व्यक्तियों के समूह अधिकार या शक्ति पाने की अपनी इच्छाओं को सार्वजनिक हितों के ऊपर रख देते हैं, बहुधा ही उस वर्ग की आन्तरिक शान्ति और मेल तथा कार्यदक्षता नष्ट कर देता है। वैयक्तिक धार्मिक विश्वास अभिमान तथा स्वार्थपरता का अन्त करने और मजदूर-सभाओं में, अन्य वर्गों की ही भाँति, आन्तरिक शान्ति लाने मे सहायक हो सकता है।

परन्तु, कुछ धर्माध्यक्ष तथा पादरी लोग यह सोचते हैं कि उनका काम केवल नैतिक सलाह दे देना है, चाहे वे इसके अधिकारी हों या न हों। उन्हे यह याद रखना चाहिये कि "दोष निकालने का अधिकार केवल उसी को है, जिसके पास दूसरो की सहायता करने का हृदय हो।"

मजदूर-सङ्घटनों का केवल छिद्रान्वेषण करने के बजाय, इन धर्माध्यक्षों को आमतौर पर यह चाहिये कि वे सङ्घटनों के धार्मिक अङ्गों के जीवनोपार्जन करनेवाले अनुयायियों से आग्रह करें कि वे मजदूर-सभाओ मे शामिल हो जायँ, भले ही वे उनके दोषो से भलीभाँति परिचित हो, और फिर उनमें रहकर समुचित तथा रचनात्मक नीतियों के लिये काम करे।

संसार से अलग

बहुत से धार्मिक वर्ग और व्यक्ति यह नहीं समझ पाते कि उनके वैयक्तिक धर्म तथा समाज के प्रति उनके कर्तव्य मे क्या सम्बन्ध है। बहुधा ही वे नैतिकता से सम्बन्धित छोटी-छोटी बातो पर तो अधिक बल देते हैं परन्तु बड़ी-बडी बुराइयों की निन्दा तक नहीं करते और समाज-सुधार में तनिक भी सहायता नहीं करते। नैतिकता के सम्बन्ध में भयानक भ्रान्ति का एक उदाहरण, जिससे लोगो को चेतावनी लेनी चाहिये, उस घोर धर्मिष्ठ जर्मन क्रिश्चियन का मामला है, जो प्रारम्भ मे, एडॉल्फ हिटलर का इसलिये पक्षपाती था कि वह न

तो शराब पीता था और न सिगरेट आदि ! जैसा कि महात्मा ईसा ने कहा था, मक्खी को छान डालने किन्तु ऊँट को निगल जाने का ख़तरा बराबर ही बना रहता है ।

यदि धर्म की सेवा मे लगे हुये लोग, जो अपने को "दुनिया से अलग" रखना चाहते हैं, सामाजिक प्रश्नो एव सङ्गटनो मे, मजदूर सङ्गटनो मे, राजनीतिक दलों मे, तथा जातीय समानता एव विश्व-शान्ति के आन्दोलनों मे, अधिक साहस से सक्रिय हो जायँ, तो उन्हें दूषित करने वाले मानव समाज मे भ्रष्टाचार के बहुत थोडे से स्थल रह जायँगे ।

जर्मनी तथा यूरोप के कुछ अन्य भागो में कुछ धार्मिक केन्द्र इसके विपरीत, इस हद तक चले गये हैं कि उन्होंने सचमुच कैथोलिक मजदूर-सभाओ तथा प्रोटेस्टेट मजदूर-सभाओं का सङ्गटन किया है । अमेरिका मे, आमतौर पर कैथोलिक तथा प्रोटेस्टेट दोनों ही दलो ने मजदूर-आन्दोलन को विभाजित करने की इस नीति का बड़ी बुद्धिमानी से परित्याग कर रखा है उलटे, दोनों ही अपने गिरजा के सदस्यों को मजदूर-सभाओ मे सक्रिय रूप से भाग लेने के लिये प्रोत्साहित करके, उनका नैतिक स्तर ऊँचा करने का प्रयत्न करते हैं ।

कैथोलिक मजदूर-सभावादियों के अनेक सङ्गटन तथा बहुत से कैथोलिक मजदूर स्कूल स्थापित किये जा चुके हैं । ये स्कूल कैथोलिकों को मजदूरो के इतिहास पर और जनता मे भाषण करने, ससदीय कानून तथा मजदूर-सभाई सदाचार के सम्बन्ध मे शिक्षा देते हैं । न्यूयार्क के जेवियर लेबर स्कूल की पहले ही चर्चा की जा चुकी है, जो इस सम्बन्ध में एक विशिष्ट उदाहरण है । कुछ प्रोटेस्टेट गिरजाघर अपने गिरजा के मजदूर-सभाई सदस्यों का सम्मेलन बुला कर उन्हें यह बतलाते हैं कि किस प्रकार विवेकी मजदूर सभावादी अन्दर से मजदूर सभाओं को मजबूत बना सकते हैं । औद्योगिक क्षेत्रों के बहुत से गिरजाघर मजदूरों की शिक्षा तथा मजदूर-सम्बन्धी अन्य कार्यक्रमों का संचालन करते हैं, जिनमें 'ग्रेस कम्यूनिटी चर्च, डेनवर; 'दी लेबर टेम्पुल', न्यूयार्क; तथा 'प्रेसबीटेरियन इण्टीट्यूट ऑव इण्डस्ट्रियल रिलेशन्स', शिकागो प्रमुख हैं ।

ऐसे धर्माध्यक्षों का, ऐसे सामान्य पुरुषों का तथा ऐसी सामान्य स्त्रियों का जिन्होंने पहले ही दुनिया को यह दिखला रखा है कि उन्होंने मजदूरों की समस्याओं को सहानुभूति से समझा है, तथा जो अपनी निस्स्वार्थता एवं जनता में अपने साहसपूर्ण अनुराग को पहले ही सिद्ध कर चुके हैं, सभी जगह

मजदूरों के प्रभावशाली सलाहकार के रूप मे स्वागत होगा । इन दशाओं में, धार्मिक नेता मालिकों तथा मजदूरों के बीच न्यायपूर्ण व्यवहार का उच्च स्तर उत्पन्न करने मे सहायक हो सकते हैं तथा मजदूर-आन्दोलन का एक ऐसे सहकारी विश्व-कुटुम्ब एव एक ऐसी नयी विश्व-व्यवस्था की ओर शान्तिपूर्ण ढङ्ग से अग्रसर होने मे पथ-प्रदर्शन कर सकते हैं, जिसमे अन्ततोगत्वा लोकतन्त्र तथा धर्म के आदर्श की पूर्ण अभिव्यक्ति एक विशाल मानव-सङ्घ मे हो सकेगी ।